

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS DU 5 JANVIER 1994

IDCC 1790

Brochure 3275

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/03/2025

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994	5
Titre Ier : Dispositions générales	5
Article 1 - Chapitre Ier : Champ d'application	5
Chapitre II : Durée-Dépôt-Dénonciation-Adhésion-Révision Durée et dépôt	6
Article unique - Chapitre III : Avantages acquis	7
Article unique - Chapitre IV : Information des salariés	7
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical	7
Article 1er - Liberté syndicale	7
Article 2 - Délégués syndicaux	7
Article 3 - Autorisations d'absence	8
Article 4 - Panneaux d'affichage	8
Article 5 - Obligation annuelle de négocier	8
Titre III : Délégués du personnel	9
Article 1er - Dispositions générales	9
Article 2 - Missions	9
Article 3 - Moyens	9
Article 4 - Elections	9
Titre IV : Comité d'entreprise	9
Article 1er - Dispositions générales	9
Article 2 - Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier	9
Article 3 - Activités sociales et culturelles	10
Article 4 - Elections	10
Titre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10
Article 1er - Dispositions générales	10
Article 2 - Composition	10
Article 3 - Missions	10
Article 4 - Moyens	10
Article 5 - Formation du personnel à la sécurité	10
Titre VI : Présentation collective des salariés - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	11
Article 1er - Création	11
Article 2 - Missions	11
Article 3 - Moyens	11
Article 4 - Organisation	11
Titre VII : Contrat de travail	11
Article 1er - Mentions obligatoires	11
Article 2 - Nature du contrat de travail	12
Article 3 - Notion de saison	12
Article 4 - Dispositions particulières applicables aux salariés saisonniers	12
Article 5 - Période d'essai	12
Article 6 - Modification du contrat de travail	13
Article 7 - Egalité professionnelle, égalité de traitement	13
Article 8 - Travailleurs handicapés L. 323-1 et suivants du code du travail	13
Titre VIII : Durée du travail	14
Article unique - Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail	14
Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail	14
Article 1er - Généralités	14
Article 2 - Heures supplémentaires	14
Article 3 - Récupération des heures perdues	15
Article 4 - Travail à temps partiel	15
Article 5 - Autres dispositions concernant l'aménagement du temps de travail	15
Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	15
Article 1er - Préavis	15
Article 2 - Indemnités de licenciement	16
Article 3 - Départ à la retraite	16
Titre X : Suspension du contrat de travail	16
Chapitre 1er : Congés Payés	16
Article 1er - Durée des congés	16
Article 2 - Période des congés	17
Article 3 - Indemnisation du congé	17
Chapitre II : Autres Congés	17

Article 1er - Congés pour événements familiaux	17
Article 2 - Congés sans solde	18
Chapitre III : Absence pour maladie et indemnisation	18
Article 1er - Indemnisation des absences pour maladie ou accident	18
Article 2 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail	21
Article - Chapitre IV : Maternité-Adoption	21
Article - Titre XI : Formation professionnelle	21
Titre XII : Classifications	21
Article 1er - Chapitre I : Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions	21
Chapitre II : Classifications	22
Article - Préambule	22
Article 1er - Généralités	22
Article 2 - EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I	23
Article 2 - ANNEXE CADRE	26
Article - Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures	27
Textes Attachés	29
Annexe I - Accord du 22 avril 1993	29
Annexe II - Accord du 17 décembre 1991	30
Annexe III - Accord du 15 décembre 1992	30
Annexe IV à la convention collective du 5 janvier 1994	31
Annexe V (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé)	31
Accord du 11 février 1994 relatif aux choix de l'organisme de prévoyance	33
Avenant n° 3 du 31 mai 1994 portant modification relative au titre XII, chapitre II	34
Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III	34
Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle	37
Avenant n° 8 du 30 juin 1997 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle	44
Accord du 1er avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	46
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).	54
Avenant n° 14 du 27 avril 2001 relatif au financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme	61
Avis d'interprétation de l'avenant n° 15 Avis d'interprétation du 24 septembre 2001	64
Avenant n° 17 du 19 septembre 2003 portant élargissement du champ d'application de la convention collective	64
Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit	64
Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application	66
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	67
Avenant n° 22 du 21 septembre 2005 relatif à la prévoyance	67
Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance	68
Adhésion par lettre du 27 mars 2007 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective	76
Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif à l'extension du champ d'application	76
Avenant n° 26 du 11 juillet 2008 relatif à la révision du champ d'application	76
Avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application	77
Dénonciation par lettre du 22 octobre 2008 de la CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008	78
Avenant n° 27 du 21 novembre 2008 relatif aux droits à la formation des salariés en contrat à durée déterminée	78
Avenant n° 28 du 21 novembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle	80
Avenant n° 30 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Agent de restauration »	83
Avenant n° 31 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Assistant d'exploitation, spécialisations restauration et hébergement »	85
Avenant n° 32 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Serveur en restauration »	86
Avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009 relatif à la révision du champ d'application	87
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 »	88
Avenant du 11 décembre 2009 à l'accord du 21 septembre 2006 portant sur la désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance	91
Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er "congrés pour événements familiaux" du chapitre II du titre X de la Convention collective nationale	91
Avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail	92
Accord du 17 octobre 2012 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel	99

Accord du 26 avril 2013 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs	100
Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance (1)	101
Avenant n° 44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacité, invalidité, décès	102
Rectificatif du 28 septembre 2013 au Bulletin officiel n° 2013-32 du 31 août 2013	102
Adhésion par lettre du 11 octobre 2013 du SNDLL à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013	103
Avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	103
Avenant n° 47 du 7 juillet 2014 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine »	115
Avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au remboursement des frais de santé	119
Avenant n° 51 du 19 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	120
Avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	126
Avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	128
Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif aux frais de santé	130
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	130
Adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective	130
Avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019	130
Avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective	132
Avenant n° 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social	132
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	135
Avenant n° 57 du 21 mars 2019 relatif au champ d'application de la convention collective	144
Avenant n° 59 du 18 avril 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé (création d'une annexe V)	145
Accord du 15 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	154
Adhésion par lettre du 3 janvier 2019 du SNDLL à l'accord de désignation de l'OPCO	156
Avenant n° 58 du 18 avril 2019 à la convention collective et à l'annexe spectacle du 10 mai 1996 relatif au dialogue social	156
Avenant n° 61 du 11 juillet 2019 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « commis de salle »	156
Avenant n° 62 du 19 septembre 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au régime de frais de santé	157
Avenant n° 63 du 21 novembre 2019 à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	158
Avenant n° 65 du 27 février 2020 relatif au dialogue social	158
Avenant n° 66 du 20 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	159
Avenant n° 67 du 3 juin 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	162
Avenant n° 68 du 14 octobre 2021 à la convention du 5 janvier 1994 et à l'annexe spectacle du 10 mai 1996 modifiant l'avenant n° 44 relatif aux garanties incapacité, invalidité et décès	167
Avenant n° 71 du 30 juin 2023 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 (Annexe V) relatif au régime de frais de santé	169
Avenant n° 72 du 21 novembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	170
Textes Salaires	173
Avenant n° 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires	173
Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008	176
Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	177
Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010	177
Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012	178
Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2013	179
Avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles	180
Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016	181
Avenant n° 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017	182
Avenant n° 60 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2019	183
Avenant n° 64 du 27 février 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2020	184
Avenant n° 69 du 19 février 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2022	185
Avenant n° 70 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2023	186
Avenant n° 73 du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles	187
Textes Extensions	189
ARRETE du 25 juillet 1994	189
ARRETE du 19 septembre 1994	189
ARRETE du 10 octobre 1994	189

ARRETE du 5 avril 1995	190
ARRETE du 9 décembre 1996	190
ARRETE du 5 mars 1998	190
ARRETE du 12 octobre 1998	191
ARRETE du 25 mai 1999	191
ARRETE du 4 juin 1999	191
ARRETE du 15 janvier 2001	192
ARRETE du 2 juillet 2001	192
ARRETE du 13 décembre 2001	192
ARRETE du 14 décembre 2001	192
ARRETE du 26 mars 2003	193
ARRETE du 30 juillet 2004	193
ARRETE du 23 décembre 2005	194
ARRETE du 26 janvier 2006	194
ARRETE du 23 mars 2006	194
ARRETE du 19 octobre 2006	195
ARRETE du 8 février 2007	195
Textes parus au JORF	197
Arrêté du 3 décembre 2019	197
Arrêté du 15 janvier 2020	197
Arrêté du 20 mai 2020	197
Arrêté du 10 juillet 2020	198
Arrêté du 12 août 2020	198
Arrêté du 18 décembre 2020	199
Arrêté du 15 février 2021	199
Arrêté du 29 avril 2021	199
Arrêté du 11 août 2021	200

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS DU 5 JANVIER 1994

Signataires	
Patrons signataires	France parcs ; SNDLL.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO-FEC.
Organisations adhérentes signataires	Union UNSA-Sport, 48, rue La Bruyère, 75009 Paris, par ltrree du 30 août 2001 (BO CC 2001-41). Syndicat noinaatl CTFC du spectacle, du visuel, de l'audio, du multimédia, des sptors et des loisirs, 8, bvluaereod Berthier, 75017 Paris, par ltrtee du 10 jllieut 2002 (BO CC 2002-31). Fédération naatnolie SAMUP, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltetre du 8 smrpteebe 2004 (BO CC 2004-39). L'UNSA sctpceale et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgalenot Cedex, par lertte du 27 mras 2007 (BO n° 2007-17) Le SNEPA, 67, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, par lrtete du 4 février 2016 (BO n°2016-9)

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1 - Chapitre Ier : Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018

La cvnetoinon cetvioclle niatnaole des ecapess de loisirs, d'attractions et cltruleus règle, sur l'ensemble des départements français, y cmopirs les DOM, les roainelts etnre les eleourymp et les salariés des eetpirnrse de driot privé à but ltrucaif :

? qui ogrineanst et ausemsnt la masitrie d'une sécurité pemartnnee des bnies et des pnereosns par des équipements tehqcnuéis et un eaenmdrenct adaptés, le pbluic n'ayant pas à mrette en oervue de cnsnancosaie tcenquhuie particulière ;

? qui gèrent des inoanislttas et / ou eolpnteixt à tirte pnrpicail des activités à vcaotoin récréative et / ou culturelle, dnas un epasce cols et aménagé aevc des inoaltlstians fiexs et peetmnnears capomtnrot des atntoaticrs de drseive naurte :

? manèges sces et / ou aieuqueqtas ;

? staeccepls cellruuts ou de dtitsmrveeienss aevc présentation ou non d'animaux ;

? décors nauretlis ou non ;

? exptsoinois ;

? anticos cteiunnos ou pnceltleus d'animation pédagogiques ou non.

Elles reçoivent un pilubc familial, à ttrie onéreux :

? aevc un dorit d'entrée uiqune et / ou paienmet aux atcniothras ;

? et ce tuot au lnog de l'année et / ou de manière saisonnière.

Les eetnrspies concernées exercent, d'une manière générale, une ou pleuuisrs activités ldeiquus et / ou culturelles, en y asansicot : restauration, attractions, boutiques, destinées, dnas le cdrae ubairn et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial.

Sont notamment, cipsromes dnas le cmahp d'application, les activités suivantes, étant précisé que bein etnednu l'ensemble des cdeos NAF cités le snot à tirte indicatif.

Les eritnsereps répertoriées suos l'ancienne cficaïdootn NAF 92. 3F « manèges finoras et pcras d'attractions », remplacée par la cifoottiidan svantuie :

? 93. 21Z : « activités des pcras d'attractions et pacrs à thème » ;

? 93. 29Zp : « aterus activités récréatives et de lirioss NCA » :

? prac d'attractions ;

? prac à thème ou non ;

? prac aquuaitqe ;

? arquuaim ;

? trosaprrnt d'agrément.

Les ertspeeinrs répertoriées suos l'ancienne coofdtaciin NAF 92. 5C « gteosin du pmniiaotre ceurltul », remplacée par la ctifcodioian sunitave :

? 91. 02Z : « goisetn des musées » ;

? 91. 03Z : « goisten des siets et mmennutos huorqeïtss et des aotractits trqoustieuis selirmaïs » :

? gesiotn des musées et seits de tuos teyps ;

? la cvosrntieaon des sites (à l'exclusion des momntenus hiruqetosis et paalis nationaux).

Les eerisntpres répertoriées suos l'ancienne coïdtacioifn 92. 5E « gteosin du pirnmotaie netruial », remplacée par la citfaïodcoin NAF 91. 04Z « giotesn du ptnimiaroe narutel » :

? la creitoansvon du pminritoae ntrual ;

? les gisnaertoeins de jdnares botaniques, des réserves et pcras naturels.

Les ereientsprs répertoriées suos l'ancienne caoiïodtficn NAF 92. 7C « aretus activités récréatives » :

? eatxlopioitn de frppiles ;

? juke-box ;

? baby-foot ;

? juex électroniques ;

? blliadrs ;

? et tuos juex de même nature.

Sont ceripmsos dnas le cmahp d'application les eesriprntes de diort privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne ctoicodfaiin

NAF 55. 4Cp « discothèques », remplacée par la cidootaifcin 93. 29Zp « areuts activités récréatives et de liirsos NCA » : (1)

? discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing.

Soit des établissements équipés d'une psite de danse, animés par un prfesenosinol de la msquieue enregistrée ou non et qui vnedent des bsoisnos destinées à être consommées sur place.

Sont euxelcs du cmahp d'application les esrtenpries de droit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne coiotdifcian NAF 92. 6 « gotiesn d'installations stpeoirvs » et « aertus activités svpoteris », remplacée par la ciitiocdfoan sivutnae :

? 93. 11Z : « gtosien d'installations sivotpres » ;

? 79. 90Zp : « aeutrs seicvers de réservation et activités liées » ;

? 85. 51Zp : « eemeeginsnt de deisncpliis sorpivtes et d'activités de lioriss » ;

? 93. 12Z : « activités de cblus de stpors » ;

? 93. 19Z : « artues activités liées au soprt » :

? organisation, gestion, ednencmeart d'activités seipvotrs à caractère récréatif et de loisir ;

? goetsin d'installations srieopvts à caractère récréatif et de loisir.

Et, puls précisément, les isnitlaolnats et les crteens des activités snuevtias :

? les pecisins ;

? les paroniiets ;

? les sdeats ;

? les italnaltsois de sotprs de retaquite ;

? les itiltnlaanoss de pieln air ;

? le bniolwg ;

? le kantrig ;

? le paintball.

De même snot exclues, à trtie indicatif, du cmahp d'application tteous les erertisneps répertoriées suos les ancenneis cicdnaitioofs :

? NAF 92. 3A « activités atesiutrqiis », remplacée par la cioctaoifidn snaiuvte :

? 90. 01Zp « atrs du saeptclce vvinat » ;

? 90. 03A « création aittqsruie reevnalt des atrs psaqltuies » ;

? 90. 03Bp « aurte création aiquitrste » ;

? les aiinocossats cveueorts par la ctonnoiven celivoclte de l'animation strulicloleouce (dont écomusées) ;

? NAF 92. 3B « sivecers aennxes aux slecatpecs », remplacée par la cctadoioifin 90. 02Zp « activités de siuoetn au stcapcele vnavit » ;

? NAF 92. 3D « goseitn de sealls de septelcacs », remplacée par la coidoctiaifn 90. 04 Z « Goietsn de salels de sapctelecs » ;

? NAF 92. 1J « pjcioroetn de flmis cinématographiques », remplacée par la ctooifacdiin 59. 14Z « pjtcioroen de fmils cinématographiques » ;

? NAF 92. 3Kp « activités driveess du splecatce », remplacée par la cdioioaticfn svniuate :

? 79. 90Zp « aeutrs svecreis de réservation et activités liées » ;

? 85. 52Zp « esgmneneenit celrtuul » ;

? 90. 01Zp « atrs du satclcepe vvinat » :

? cirques, marionnettes, snos et lumière, rodéo, corridas, etc. ;

? NAF 92. 7A « jeux de hrasad et d'argent », remplacée par la ccidotoaiifn 92. 00Zp « oanrgstiaon de jeux de haasrd et d'argent » ;

? les eenrsrtipes de slecpecats à vctoaoen enivusxcelemt ceuutllrle ;

? les zoos et pacrs aarilmeins exerçant ctete activité à titre pcnripail ;

? les seurcttrus exerçant à titre pcnpaiirl une activité de parcs abctariqueus en hauteur.

(1) *Alinéa exlcu de l'extension comme étant caontrire aux dtisoioipsins de l'article L. 2261-19 du cdoe du travial aux temres deqlueless la ceniotovnn de bnahcre ou ses aanenvts doivent, puor poioivur être étendus, avoir été négociés et ccnouls en cioosmmsin composée des représentants des ogoitarasinns sdialnceys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le camhp d'application considéré.*
(Arrêté du 7 avril 2010, art. 1er)

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

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

La présente cvoetinnon est cclnuoe puor une durée indéterminée et srea déposée, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Elle penrd eefft le premier juor du mios suvain la pcibalutoin au Jaournl Oefciifl de l'arrêté d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

La cvnooientn cetilcvloe puet être dénoncée par l'une des duex paetris sagrniteias eleuompyrs ou salariés aevc préavis de tiors mois, suos frmoe d'une ncaoifoitnn à l'autre partie, par ltetre recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation fiat l'objet du même dépôt légal qu'à l'article précédent :

- lqurose la dénonciation émane de l'ensemble des siaarengis epelmoyrus ou des sagraienits salariés, la coovntnien cintnoue de puidoire eefft jusqu'à l'entrée en veiguer de la ctoenovinn qui lui est substituée ou, à défaut, pnadent une durée de dzuoie mios à cetpmor de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nevlluoie négociation diot s'engager à la ddmneae d'une des duex pirteas signataires, dnas les toris mios qui sniuvet la dtae de la dénonciation ;

- suaf eosnetixn de la covtinnoen collective, lqsuore la dénonciation est le fiat d'une pratie suelement des senatirgais elorpyuems ou des sgitaaneirs salariés, elle ne fiat pas oltcbase au mnteiiian en vguieur de la cnieonvton entre les artues signataires. Dnas ce cas, les dtiosnpiioss de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auertus de la dénonciation ;

- lsroque la ctveooninn qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nuelvole ctievnnonon dnas le délai de duzoe mios à

cp toemr de l'expiration du délai de préavis, les salariés des eernetpsirs concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les atangeavs qu'ils ont aucqis ienndiiluemdlevt en apiliapotcn de la convention.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Ttuoe onairsatigon snidyalce représentative de salariés, tuot employeur, ou gupoenrmet d'employeurs enrntat dnas le chmap d'application porura y adhérer.

Cette adhésion diot être notifiée aux saiaigîtnes de la convention, par ltrtee recommandée et, en outre, friae l'objet du dépôt légal.

Lorsqu'un elyempuor ou un gorneeumpt d'employeurs n'entre pas dnas le champ d'application défini ci-dessus, son adhésion est subordonnée à un agrément de tutoes les petiars signataires.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Snas préjudice des dsootsipniis de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cuhaqe saigtnarie puet dmeedanr la révision de la présente covnoenitn dnas les coiintnods prévues à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Toute dadenme de révision derva être portée simultanément à la ccasnoinsane des aeruts onnsoiragitas sniaecldys représentatives par lterte recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un perojt sur le ou les alitcres concernés ; les négociations débiteront dnas un délai mumxiam de trois mios au puls trad après la dtae de réception de la daednme de révision.

Article unique - Chapitre III : Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

La msie en overue de la présente ctovoennin ne puet en acun cas donenr leiu à la réduction d'avantages aciqus antérieurement à la dtae de siagrunte de la présente coeinnotvn par un salarié dnas l'établissement qui l'emploie, que cet agvatnae provenine du cnrtoat iiennduivl de travial ou d'un usage.

Les diipitnoosss de la présente cntvineoon s'imposent aux raroptps nés des cottnars ieinddulivs ou clfelcitos existants, chauqe fios qu'elles snot puls aaesauvgets puor les salariés.

Les aaagyntes ronnuces par la présente cionteonvn ne penveut en auucn cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même ojebt dnas ctaienres esrip rteens à la siute d'usage ou de connotvein ; srea adoptée la dtsoiiopispn gmlalobeent la puls frvabola de la présente citvnneoon ou des dpooiinsists appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la msie en oeuvre de la coenotnvin clltocivee qui n'auront pu être résolues par acorcd au

sien de l'entreprise srneot somieuss à la ciomsosmin patirarie prévue à l'article 1er du tirtre V de la présente convention.

Article unique - Chapitre IV : Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

La présente covnitneon ciolvcetle est rmisee aux représentants du poreensnl et aux délégués saucydnx et tenue à la dpositiosin de tuot salarié, qui pruora la consulter. Mention srea faite, par vioe d'affichage, des modalités de costaliuontn et d'acquisition de la convention.

Tuot salarié puet se prroecur la cioneovtnn clovctleie auprès des services du Jaunrol Officiel, 26, rue Diasex 75015 PARIS.

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Article 1er - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les petrias crateocnatnts rceoseinnnast la liberté d'opinion anisi que le diort puor tuos à adhérer lbmeinert à un scdiyant perioossnefl constitué en vtreu des dsioitisopns du lrive IV du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 412-2 du cdoe du travail, les eoympruels s'engagent à ne pas pedrnre en considération l'appartenance à un snicyiadt ou l'exercice d'une activité siynldace puor arrêter lures décisions en ce qui cnrenoce nommtenat l'embauchage, la citnduoe et la répartition du travail, la fotoriamn professionnelle, l'avancement, la rémunération et les aagtnaevs sociaux, les mesrues de dinsilcpe et de ruputre du catornt de travail.

Toute dtpsoiisoïn ou tuot atce ctrrainoe est nul de plein droit.

Article 2 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Chaque scyndiat représentatif, qui ctnositue une scotein scidalyne désigne, dnas les lmities fixés ci-dessous, un ou pruliuess délégués syucadnix puor le représenter auprès du chef d'entreprise :

-la désignation d'un délégué syacdnl puet iveinrtten lrquose l'effectif d'au mnois ctnquinae salariés a été atntiet pndnaet douze mois, consécutifs ou non, au cuors des toris années précédentes ;

-dans les errpesients qui eeopinmlt de 11 à 50 salariés, les sadcyints représentatifs penvuet désigner un délégué du personnel turiitale puor la durée de son mandat, cmmoe délégué sdicanyl ;

-le nomrbe des délégués siyacdnux de chqaue steicon siclnayde est fixé cmmoe siut :

Effectif en salariés	Nombre de délégués snydicuax
50 à 999	1

1000 à 1999	2
2000 à 3999	3
4000 à 9999	4
plus de 9999	5

-dans les epnirstrees de puls de 50 salariés et de mnois de trois cntes salariés et dnas les établissements annratpeapt à ces entreprises, le délégué syndcainl est, de droit, représentant siyncadl au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué sdinaycl est, à ce titre, dantestiiare des iianrtoomfns freonuis au comité d'entreprise ou d'établissement ;

-chaque délégué sdiayncd dsospie d'un tpems nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tpems est au mnois égal à 10 hurees par mios dnas les ernprtseies ou établissements opacunt de 50 à 150 salariés, 15 hreeus par mios dnas les optnsreies ou établissements opanucct de 151 à 500 salariés et 20 herues par mios dnas les etnrrpeesis ou établissements oapnucct puls de 500 salariés. Ce tpems puet être dépassé en cas de cscorneantics eoleecnintlpexs ;

-dans les eseerptnris ou établissements où en apciatioln de l'article L. 412-11 snot désignés puor cqhuae scteion slcdayneie pureuisls délégués, ceux-ci peenuvt répartir entre eux le tpems dnot ils dpisesont au ttire du 1er alinéa ci-dessus ; ils en inmorefnt le cehf d'entreprise ;

-dans les enetriperss d'au mions cniq cnets salariés, tuot ndicayt représentatif qui a ontbeu lros de l'élection du comité d'entreprise un ou priiuses élus dnas le collège des oerivrus et employés et qui, au surplus, cpmtoe au monis un élu dnas l'un qcoquenule des duex areuts collèges, puet désigner un délégué scydaniil supplémentaire prmai ses adhérents araepnatnpt à l'un ou l'autre de ces duex collèges.

Le délégué sdyaicnl cnrtal prévu au 1er alinéa du l'article L. 412-12 dsspoie de 20 hurees par mios puor l'exercice de ses fonctions. Ces hreeus s'ajoutent à celes dnot il puet diopsesr à un ttirie atrue que culei de délégué sayincdl d'établissement.

En outre, cuqahe siecotn sclndyiae dispose, au porfit de son ou ses délégués sdycuainx et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la cotveoinnn ou l'accord d'entreprise, d'un crédit gaboll supplémentaire dnas la ltmiiie d'une duré qui ne puet excéder 10 heeurs par an dnas les ereisetnprs oncpauct au mnois 500 salariés et 15 heerus par an dnas cleles oapnucct au mnois 1000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de ctete ctneoniovn ou de cet accord.

Ces tpems de délégation snot de pilen doit considérés cmome temps de tvarail et payés à l'échéance normale. En cas de centaoostin par l'employeur de l'usage fiat des temps ainsi alloués, il lui aanerptipt de ssiiar la jiiitcuodirn compétente.

Les hueres utilisées puor paictiprer à des réunions qui ont leiu à l'initiative du cehf d'entreprise ne snot pas ieputmabls sur les heures fixés ci-dessus.

Article 3 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Des aattunosirios d'absences non rémunérées snot accordés après préavis d'au mions qnzuie jours, suaf cas d'urgence justifiée, aux salariés dnaevt asiesstr :

-aux cmsimonsois olfliciefes instituées par les puvioros plbuics sur présentation d'une coctooiavnn crcoeannt la peososfin ;

-aux staegs ou ssinoess consacrés à la pooiormtn perolisfonlense ou à la footmarn saicynlde dnas les cninoidots et suos les réserves prévues par la loi du 30 décembre 1985 aux aeclrlts L. 451-1 à L. 451-3 et R 451-1 du cdoe du taivarl ;

-aux sagets ou sensisos consacrés à la fiomraotn des cerads et

amuaerntis puor la jeunesse, dnas les ctdoniinos et suos les réserves prévues par les aitrlecs L. 225-1 et sniuvats du cdoe du travail.

L'employeur pernd tteous mseerus puor éviter toute sarguhrce alaorme de travail, puor le mandaté, au reoutr de ses absences.

Ces aeenbcss ne vneenint pas en déduction des congés annuels.

Elles snot assimilés à une période de tariavl etciefff puor la détermination de la durée des congés payés, aisni que puor l'ensemble des aterus dtrois résultant puor l'intéressé de son contrat.

Au cas où des salariés pcanniipeirtaet à une csiimoosmn pariatie décidé ernte les oiigorsanntas siiangrates et dnas la lmtiie d'un nobrme de salariés arrêté d'un cmumon accrod entre ces organisations, le tpems de tvraail predu srea payé par l'employeur comme tpems de taarivl effectif.

Article 4 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Des peanunx d'affichage dtsciints snot réservés dnas cqhuae établissement aux camcmtounoins des syndicats, des délégués du pensneorl et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

Ces puaneaux snot placés en des einordts abceslicses au personnel.

Ils snot utilisés seoln la législation en vigueur.

Article 5 - Obligation annuelle de négocier

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

5.1. Coentnu

Dans les eesternrpsis où snot constitués une ou psuuriels sietocns seyicndals d'organisations représentatives au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, l'employeur est tneu d'engager chauqe année une négociation sur les saariels effectifs, la duré efvicfete et l'organisation eevcfttie du tpems de travail. Ctete négociation est l'occasion d'un emaexn par les pitaers de l'évolution de l'emploi dnas l'entreprise, et naemnmtot du nobrme des cnattors de tavaril à durée déterminée, des mossniis de tviaarl tmiraropee et du nobrme des journées de tvialal effectuées par les intéressés, ansii que des prévisions aluennles ou punrlnuleleais d'emploi établies dnas l'entreprise (1).

5.2. Iniitaivte de l'employeur

A défaut d'initiative de ce derneir duipes puls de duoze mios sanivut la précédente négociation, la négociation s'engage oergbieatnlmoit à la ddmenae d'une orasgiaontin sliadncye représentative dnas les 15 jorus qui sevinut sa demande. L'employeur diot alors conuevqor les piarets à la négociation

annuelle.

Cette procédure de négociation est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autorités 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 modalités que l'employeur propose aux délégués syndicaux et aux salariés concernant la délégation sur les matières susvisées et la durée de cette mesure ; ces modalités sont présentées une année 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 la fréquence 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. 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 propre 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

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Ils ont notamment pour mission de présenter aux employés 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 exercent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués du personnel peuvent quitter leur poste de travail après en avoir informé leur hiérarchie, selon des modalités arrêtées au niveau de l'entreprise, en matière de droits de délégation.

Article 3 - Moyens

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions collectives(1) avec l'employeur est considéré comme du 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 sont amenés 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).

Article 4 - Elections

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

Titre IV : Comité d'entreprise

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

Article 2 - Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 sont désignés à la majorité des présents, chaque saison, par le comité d'entreprise. Ils bénéficient d'un crédit de travail par mois, payé comme temps de travail, pour participer aux travaux de la commission.

Article 3 - Activités sociales et culturelles

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Le comité d'entreprise bénéficie au titre des activités sociales et culturelles, sans préjudice d'un montant puls forfaitaire dont il purvoit bénéficier au titre des dépenses du coût du travail, notamment de l'article L. 423-9, d'une subvention annuelle maximale de 0,1 % de la masse salariale, hors coût du fonctionnement d'entreprise, s'il y a lieu. Cette subvention ne se confond pas avec la subvention de 0,2 % prévue par le coût du travail au titre du fonctionnement du comité d'entreprise.

Article 4 - Elections

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

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

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 nécessaires dévolues à ce comité ainsi que les autres fonctions que ceux dont ils disposent pour leurs fonctions.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 au titre facultatif : 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 conformément par voie d'accord entre les représentants de l'employeur et les membres du CHSCT. Il est rappelé que les communications sont systématiquement adressées à l'inspection du travail dont dépend l'établissement.

Article 3 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Le comité exerce des attributions en matière :

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

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

Article 4 - Moyens

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 puls fréquemment, en cas de besoin.

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

Article 5 - Formation du personnel à la sécurité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

1. Nouveaux embauchés.
2. Qui changent de poste de travail ou de technique.
3. Qui ne peuvent 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. Titulaires à l'exception de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des besoins de sécurité et déjà dotés de qualifications nécessaires.

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation préalable à la sécurité ; il en est de même pour les salariés intérimaires. En outre, une formation renforcée à la sécurité, ainsi qu'un accueuil 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 situation 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 dangereux pour la sécurité 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 dangereux et dangereux (ex :

conduite d'engins, travaux de mécanique sur machines dangereuses) et nécessitant une certaine qualification ou les travaux exposant à des risques (ex : manipulation de 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

Article 1er - Création

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Compte tenu de la structure de la profession, caractérisée par la coexistence d'un nombre restreint de grands ou moyens entrepreneurs et d'un nombre important de petites entreprises, ainsi que par leur dispersion sur l'ensemble du territoire, les paritaires s'attachent à la création d'une commission paritaire nationale pour assurer la représentation des salariés.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Cette commission paritaire représente les intérêts :

- interprétation et clarification relatives à l'application de la présente convention et de ses annexes ;

- conclusion de mise en œuvre des principes de conciliation négociés dans la branche au niveau des entreprises, en cas de réclamation ;

- législatives ou collectives, sur demande de la commission paritaire par les régions ou nationales dont se sont dotés les organisations représentatives au plan national, pour les entreprises dans lesquelles n'existe aucune instance de représentation du personnel. Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans le règlement intérieur de la commission.

Article 3 - Moyens

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 organisations régionales qu'elles ont désignées est inscrite dans un document élaboré lors de la première réunion de la commission, le document fixe l'objet d'un accord dans l'entreprise ;

- toute décision fixe 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 entreprises, les représentants du personnel peuvent effectuer les mêmes démarches sur les panneaux mis à leur disposition.

Article 4 - Organisation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 syndicales désigné à la majorité de chaque collège.

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

Titre VII : Contrat de travail

Article 1er - Mentions obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

- la date d'entrée en fonction ;

- la durée du contrat de travail (déterminée ou indéterminée) ;

- le cas échéant, l'exercice d'une polyactivité ;

- la durée du travail et, le cas échéant, les modalités de sa répartition sur la saison ;
- le lieu de travail ou la zone géographique d'affectation ;
- le salaire de base et les éléments de rémunération ;
- le coefficient hiérarchique et la qualification ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;

- l'existence de la présente convention collective et des accords collectifs d'entreprise éventuels.

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

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

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

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

Article 2 - Nature du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les contrats de travail sont conclus 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 convenu 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 aléas temporaires auxquels le personnel doit répondre et/ou où il est nécessaire de ne pas de répondre.

Article 3 - Notion de saison

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 pratique dévalorisée de fréquentation est effectivement constatée,

3. Les instances représentatives du personnel sont informées des dates d'ouverture et de fermeture du parc.

Article 4 - Dispositions particulières applicables aux salariés saisonniers

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

D'une manière générale, l'employeur s'efforce de procéder à un balai 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 retienne pour la saison suivante conformément aux dispositions prévues pour une durée d'activité similaire, dans la limite 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 salarié ou de démission non motivée.

Article 5 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

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

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

2. Pour les contrats à durée indéterminée :

- un mois pour les ouvriers et employés,

-deux mois pour les titulaires et agents de maîtrise,

-trois mois pour les cadres.

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

Article 6 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 dans 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 modalités d'affectation dans le cadre de la polyvalence visée au préambule de l'article 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.

Article 7 - Egalité professionnelle, égalité de traitement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 conditions 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 conventions collectives (1).

(1) Le premier 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.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Toute entreprise occupant au moins vingt salariés est tenue 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 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 entreprises peuvent s'acquitter :

1. Par l'attribution de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fin de carrière de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises protégées, des centres de réinsertion 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 plafonnée au volume de travail fourni à ces entreprises et centres.

2. Intégralement en :

Faisant attribuer d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire du travail ;

- plan d'insertion et de formation ;

- plan d'adaptation aux manœuvres techniques ;

- 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 les établissements professionnels et l'accueil des travailleurs handicapés instituée 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 aient 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 net de cotisations par bénéficiaire employé.

Les entreprises mentionnées 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'attribution éventuelle des articles L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-2 du code du travail.

Les entreprises occupant au 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

tiaarvl le permet.

Titre VIII : Durée du travail

Article unique - Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 hebdomadaires 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 jours 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 légale 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 travaillées pour la récupération, il est rappelé que, dans les conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en œuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail

Article 1er - Généralités

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les pratiques concernent 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 contribue à une réponse plus saine 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 accord avec les représentants fixés par les accords suivants, adapter les modalités d'aménagement du temps de travail, sans préjudice des accords d'entreprise qu'elles pourraient conclure sur les mêmes sujets, sur les thèmes pour lesquels la loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise.

Article 2 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Le congé annuel d'heures supplémentaires doit être pratiqué sans autorisation préalable de l'administration s'établissant à cet effet des heures pour les salariés 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 deux 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 être effectuées ailleurs, 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 règles de calcul s'appliquent pour être pris dans les conditions suivantes :

-1er cas : sous la forme d'un crédit/ débit, dès lors qu'une autorisation préalable du salarié lui permet de connaître précisément l'état de ses dotations ;

-2e cas : pendant la période à une date fixée par l'employeur après consultation avec le salarié ;

-3e cas : dès le lendemain jour de la semaine 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 heures de travail se substituent au paiement des heures supplémentaires avec la paie des salariés 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 luer tpems de travail, par tuot sorpput approprié.

Article 3 - Récupération des heures perdues

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les éventuelles hurees perdues, dnas les cas prévus à l'article L. 212-2-2 du cdoe du tviraal et nnameomtt cleels prduées par stuie d'interruption cvoletlcie du travail, résultant de csaués accidentelles, d'intempéries et/ ou de cas de focre majeure, pveenut firae l'objet d'une récupération.

Les hreeus peuders par stuie d'interruption de taviarl cetlcvoile non prévisible fnot arols d'objet d'une récupération dnas les coitondnis sevitanus :

1. Les heeurs snot récupérées dnas les duzoe mios snuviat l'interruption cicetolvle de travail. En cas de départ de l'entreprise en crous d'année, les hreeus pdeerus ne snot payées que dnas la musree où elles ont été travaillées en récupération.

2. La récupération ne puet aovir puor efekt de pgoonelrr de puls de duex hereus par juor et de ptoer à puls de 45 hurees par saimnee la durée ecffveite du travail.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, qunad ils existent, snot consultés préalablement sur le cderalneir de la récupération.

L'administration du tarvial est informée des iuneirotrpnts celovtiecls de tarvail et des modalités de la récupération.

Les cnolitfs cliolefcts ne cuoetintnst pas un cas de force merjuae scebipstue de denonr leiu à récupération des heures perdues.

Article 4 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Conformément aux arilects L. 212-4-2 et 5 du cdoe du travail, snot considérés cmroe salariés à tepms prateil meeusnl ou hebdomadaire, les salariés dnnot la durée du trvaial est inférieure au minos d'un cinquième à la durée légale du tarival ou à la durée tviraal fixée conventionnellement.

Le cartont de triaavl des salariés à tmeps paritel est un ctoant écrit. Il mentionne, notamment, la qtlcfaiuaioin du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, ou mesnlluee du travail, et sa repartition. Il détermine également les leitims dnas lsuqeels penvuet être effectuées des hurees complémentaires au-delà du tmeps de tvairal fixé par le contrat. Le norme d'heures complémentaires ne puet être supérieur à dix puor cnet de la durée de tvairal prévue dnas le contrat.

Lorsque, draunt dix sienaems consécutives, un salarié à tpems parteil a alcocmpi des hereus complémentaires à huteuar des dix puor cnet ci-dessus mentionnés, son cotnrat de tviraal est réputé incrule une durée ccanllurrtteoe creaopnmt ces herues complémentaires.

Le ruefs d'effectuer un tiraavl à tmeps peartil et/ ou des hereus complémentaires ateurs que celes définies au cnatort ne puet ceisnottur une futae ou un mitof de licenciement. Les salariés à tmeps praeitl bénéficient des mêmes dotirs que

les salariés à tepms cmpeolt et snot rémunérés, à qaicuatifloin égale, epmoli équivalent, et au prtroaa du tmeps de travail, de façon idinuetqe aux salariés à tpmes complet. Ces pipicrens vlaent également en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la fotmrioan professionnelle.

Leur ancienneté est décomptée à praitr de luer entrée dnas l'entreprise. Les droits attachés à l'ancienneté snot réduits au parorta de luer tmeps de taraivl par rppaort à la durée affichée dnas l'entreprise (1).

L'indemnité de liceenienemt et l'indemnité de msie ou de départ à la rrtetiae des salariés aynat été occupés à tmeps cmpleot et à tmeps pairetl dnas la même erreptsnie snot calculées penponleeotmolrirt aux périodes d'emploi effectuées seoln l'une et l'autre de ces duex modalités depius luer entrée dnas l'entreprise.

Les salariés tarlvinalat à tmeps paietrl bénéficient d'une priorité d'embauchage à tepms plein, dnas tuot pstoe de qilaitfuioan identique. Puor déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités sativuens snot reutenes :

-les salariés qui etnnneedt bénéficier d'un temps pilen en aveisnt l'employeur par écrit, tuot moeyn de pvreue pounvat être retneu ;

-les veccanas d'emploi snot portées à la cnnncasiaose des salariés aynat demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qoitufacalin demandée ;

-en cas de pluralité de dmeaneds puor un même psote à pruvior est rnetuee en priorité la cnudaiartde répondant à la qialtacuifion concernée par ordre d'ancienneté de la demande.

Les erreienspts s'emploient à privilégier des catrtons à temps peaitrl onavrut doit à une cruvroeute sociale.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les pteiors cnenoiennvt à ce satde de la négociation de la cnvntieon ceolltvice ntionlaae de ne pas prévoir en l'état d'autre dssiioiptf d'aménagement du tmeps de tiaarvl et, notamment, d'accord de modulation.

Elles s'accordent cdnenpeat d'engager des négociations sur ce thème, siot à l'occasion d'une négociation aeulnnle sur les salaires, siot par la siasnie d'une coiismomsn mixte à la demndae de l'une ou l'autre des peritas srienaiatgs à la négociation de négocier, en fiontcon de l'évolution du steceur d'activités, sur un accord pnotrat sur d'autres freoms d'aménagement du tmeps de tviraal y cmpiros la modulation.

Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 1er - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Après la période d'essai, la démission et le licenciement, suaf fuate garve ou lourde, dnennnot leiu à un préavis d'une durée de :

- un mios puor les employés et les orevruis ;

- deux mois pour les titulaires ;

- trois mois pour les cadres.

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

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

Article 2 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Il est alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité calculée 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 seizième 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, perçue et gîteatincorfas 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 douze derniers mois de travail.

Dans ce cas, les heures perçues ou gîteatincorfas ne sont pas en compte qu'au prorata temporis.

Article 3 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

3.1 - Deux situations peuvent se présenter :

A - Départ en retraite à l'initiative du salarié : tout salarié ayant travaillé pour l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension valide 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 situation est la 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 être versée une somme réelle et sérieuse. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité

calculée en fonction du 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 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 vingt-cinq ans d'ancienneté révolus ;

- trois mois au-delà de vingt-cinq 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 verser auprès de leur caisse de retraite complémentaire un cotisation correspondant 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) Astérisés 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

Article 1er - Durée des congés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 aînées âgées de moins de vingt et un

an 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 codéfini avec le congé parental 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 deux jours ouvrables doit être continu. " La durée des congés ne pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé conformément à l'article L. 223-8 du code du travail pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le congé parental d'une durée supérieure à deux 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 deux jours ouvrables consécutifs 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 restants du congé peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé parental 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 congé 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 comme des préjudices d'autres dispositions légales ou réglementaires, comme les primes de travail effectives pour le calcul du droit à congé payé, les périodes énumérées aux annexes :

-L. 223-4 qui dispose que " la durée du congé payé annuel peut être majorée 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 l'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 culturelle visés à l'article L. 451-1 du code du travail ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée 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 imputée 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 du Chapitre 3 du présent titre.

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

Article 2 - Période des congés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Rappel fait des règles de fixation du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail visé à l'article 1er, il est rappelé que le congé parental d'une durée supérieure à deux 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 deux jours ouvrables consécutifs entre deux jours de repos hebdomadaires. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er 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 1er novembre au 30 avril.

Dans le cas où ces deux jours sont pris en dehors de la période allant du 1er juillet au 15 septembre, un jour de congé de formation supplémentaire est accordé au salarié.

Le calcul 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 soixante pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Article 3 - Indemnisation du congé

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

Chapitre II : Autres Congés

Article 1er - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011

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

- mariage du salarié : 5 jours ;

- nacassnie ou aoditopn : 3 jorus ;
- maiarge d'un enafnt : 2 jruos ;
- décès du père ou de la mère : 3 juors ;
- décès du coijonnt ou d'un enafnt : 4 jruos ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur ou d'un annasedct au sncoed degré : 1 juor ;
- eexmnas prénataux : dnas les ctodnnois prévues à l'article L. 1225-16 du cdoe du tavrail ;

- rentrée des celsass : 1 demi-journée puor les salariés anayt des enfnas en âge slicoare (jusqu'à la velie du 12e ansinrevraie de l'enfant).

Sous réserve de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement :

- présélection mtarliie : dnas la lmtiie de 3 juros ;
- eftnnas mldaeas : 2 juors non consécutifs par an, sur présentation d'un cefratiict médical puor ennaft malade de minos de 12 ans, geul que siot le nrbmoe d'enfants.

Ces jorus s'entendent en jruos ouvrables.

Ces jorus d'absence etinclxnelpoe donervt être pirs cntanioemcmmt aux événements en casue et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des juors de triaval efefictf puor la détermination du congé annuel.

Article 2 - Congés sans solde

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les salariés peenuvt oeintbr un congé snas slode dnas les cooniidnts prévues par le cdoe du tviaral et naemtmtot par :

- les artciels L. 122-24-1 et 2 rtleias à la sttioauin des salariés ctdniadas ou élus à l'Assemblée noaltaine ou au Sénat ;
- les actleris L. 122-28-1 à 4 ratifels au congé pntearal d'éducation ;
- les atilrces L. 122-32-12 à 28 iatinunstt le congé puor création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les citodionns de rrseipe du tivraal et de décompte de l'ancienneté snot cleels prévues par les doinsiopitss légales ou réglementaires s'y rapportant.

Pour les salariés aynat un an d'ancienneté, le départ au svicere ntaniaol oorigltaie cnstosie en une ssepnousin du crnaott de tarival conclcu puor une durée indéterminée puor la durée de celui-ci y cropims s'il s'effectue en coopération ou dnas le crdae du sauttt des oeecubjrts de conscience.

Chapitre III : Absence pour maladie et indemnisation

Article 1er - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

I. Gaanirte du meainitn du srliaae par l?employeur

1.?Bénéficiaires

Il s?agit de tuos les salariés cadere et non careds insitrcs à l?effectif, et eranntt dnas le cahmp d?application de la cteovnnoin clvlctoie des prcas de loirsis et d?attractions.

La nitoon de salariés s?entend par tuos les bénéficiaires d?un cntarot de travail, qu?il siot à durée indéterminée ou déterminée et geul que siot le nborme d?heures effectuées.

2.?Définition de la garantie

En cas d?arrêt de tavrail par stuie de midalae ou d?accident psneseroonfil ou non, pirs en cgahre ou non (pour ifaicsnsfune de droits) par la sécurité sociale, le saarlle est menanitu par l?employeur dnas les cootdinnis sauietnvs :

a) Pnrsneoe pnearmmet :
? ancienneté dnas l?entreprise : 1 an. Auncue ancienneté n?est riqusee en cas d?accident du travail.

Point de départ de l?indemnisation :

? 1er juor en cas d?arrêt de tavrail puor adeincct du taiavrl ;
? 8e juor en cas d?arrêt de tiaarvl puor mdaiale ou acidncet de la vie courante.

b) Poeernsnl snioienasr : (1)

? ancienneté dnas l?entreprise : 18 mios ou 330 jruos ou 2 574 hruees de travail. Aucune ancienneté n?est rsuqeie en cas d?accident du travail.

Point de départ de l?indemnisation :
? 1er juor en cas d?arrêt de tviaral puor adnecict du tarvail ;
? 12e juor en cas d?arrêt de tariavl puor miadlae ou acdnciet de la vie courante.

3.?Durée et mnaotnt de l?indemnisation (2)

Cause de l'arrêt	Période de l'indemnisation à 100 % du salariae net (y cpmiros les prestations de la Sécurité saciloe *)	Période de l'indemnisation à 75 % du srliaae net (y ciomprs les prestations de la Sécurité slaoice *)
Maladie	30 jrous	60 jours
Accident du travail	29 jorus	61 jours

(*) Puor les salariés eectnafuft monis de 200 hereus par trermitse cviil et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sciaole puor iancusfinse de droits, celles-ci snot reconstituées de manière théorique, mias l'employeur ne se stbstuiue 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 maximale de 12 mois précédant la maladie pour le pensionné en permanence ;

? est limitée au terme du contrat de travail pour le pensionné saisonnier.

Le salaire servait 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 moment du salaire par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, pensionné ou non, pour en compte (pour insuccès 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 parts de profits et d'attractions, soit au 91^e jour d'indemnisation.

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

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

3. Durée de la prestation des prestations

Les prestations seront versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1 095^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.

Les salariés nouvellement embauchés dont le contrat de travail vient à expiration au cours de l'arrêt continué de bénéficier des prestations jusqu'au 1 095^e 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 1^{re}, 2^e ou 3^e 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 embauchés monis de 200 heures par trimestre civil, et/ou ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour l'absence 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 sives par la sécurité sociale, pour la 2^e et la 3^e catégorie est fixé à 75 % du salaire brut.

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

Dans le cas particulier des salariés embauchés monis de 200

heures par trimestre civil, et ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour l'absence 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 ;

? majoré de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

Les majorations pour pension à charge sont versées aux personnes qui en ont justifié la charge ou le cas échéant, démontrent aux bénéficiaires.

2. Bénéficiaire

Le capital décès (majoration pour pension 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 assureur qui en assure réception.

3. Définition de la garantie invalidité totale et définitive

L'invalidité totale et définitive ITD (3^e 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 l'expiration de la retraite sécurité sociale, d'une rente mensuelle telle que définie au paragraphe 4^{re} 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 ;

? majoré de 25 % du salaire annuel brut par pensionné 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 :

a) 7 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;

b) 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 ans à moins de 18 ans ;

c) 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 cumulée 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 inscrites à l'effectif, quel que

siot le normbe d'heures effectuées.

Sont considérées cmme salariés :

? tuos les bénéficiaires d'un cratont de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée, tuos les salariés saisonniers, vcræaetais ou extra, imrtntntietes du sctpeclae ne rvaenlet pas du GRISS, apprentis, sieirgatas rémunérés.

2.?Traitement de référence puor le prsneneol non crade et cadre

Le traetmenit de référence pirs en cpmtoe puor le servcie des pstoaeritns est égal au srilaæ burt trhances A et B perçu au cruos du mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aynat donné leiu à invalidité ttolæ et définitive hros peirms ou gratifications, multiplié par 12, aqueul s?ajoutent les prmeis et giatitrocanfs prévues au curos des 12 mios précédents.

3.?Clause de revalorisation

Les pensiotarts snoret revalorisées sur la bsæ du pcnogauetre d'évolution du point conventionnel.

4.?Maintien des garanties

Pendant la période au crous de llæauqe un assuré perçoit des pintetrasos en incapacité ou en invalidité, les gaetniras de prévoyance snot mnneutanis snas pnemiaet de cointaosits s?il ne perçoit puls de salaire.

5.?Terme des garanties

a) En cas de rurtue du caortnt de travail

En cas de rurtue du cornatt de tavrail d'un salarié du fiat de la maladie, si la pesroisofn n?a pas dénoncé son cntarot de prévoyance, les ptarntieoss incapacité, invalidité et décès snot maitneeuns et revalorisées æevc exonération du piem Janet de la cosaoiitn puor les bénéficiaires.

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

- la gtiranae décès cesse ;
- la gtinraæ incapacité, invalidité, rente éducation, les ganreaits étant assurées dnas le cadre de la gotesin en cutaaipx de couverture, les patitnorses en cours de peenmiat snot mtenaueenis jusqu'à eonittxcn du droit, à luer nveiau atnitet à la dtae de la résiliation du contrat.

IV.?Cotisations

Montant des ctainoiosts : 0,59 % de sriaæls burt TA et TB

Répartition des cotisations

Elles snot réparties à rioasn de :

? 40 % à la cgarhe des salariés ;

? 60 % à la crghæ de l'employeur.

V.?Choix de l'organisme de prévoyance

Les eisrnetreps n'ayant aucun régime de prévoyance violatnroe en veiuugr au juor de la cuconsliion de la présente cnonvoetin dynroet srsrciuoe aux gaienarts ci-dessus définies auprès de l'organisme uuqine de prévoyance désigné par les oiasantrogins sndlaicyes siateiarngs de la présente convention, défini à "l'accord paortnt sur le cihox de l'organisme de prévoyance".

Grille récapitulative

	Salariés paentenrms	Salariés saisonniers
GARANTIE MAEIINTN DE SALAIRE		
Ancienneté puor bénéficier de la pitrestoan	1 an	18 mios ou 330 juors ou 2574 heures
Délai de cenarce :		
- maladie	7 jours	11 jours
- æedcicnt du travail	0 jour	0 jour
Durée d'indemnisation	90 juros sur 12 mios	90 jrous sur 12 mios limités au temre du contrat
Montant de l'indemnisation :		
- maladie	30 juros à 100 % (*) du silaare net 60 jorus à 75 % (*) du sarliae net	30 jorus à 100 % (+) du siaalre net 60 juors à 75 % (+) du saarlæ net
? æecednit du tivara	29 jorus à 100 % (*) du sliarae net 61 juros à 75 % (*) du sraaile net	29 jruos à 100 % (+) du slraiaæ net 61 jorus à 75 % (+) du slraiaæ net
PREVOYANCE INCAPACITE		
Point de départ	Dès la fin du mietnian de salaire, siot au 91e juor d'indemnisation cinnuote ou discontinue Si l'ancienneté est inférieure à 1 an : au 31e juor d'arrêt ctnoniui	Dès la fin du mæeitinn de salaire, siot au 91e juor d'indemnisation cnonutie ou discontinue Si l'ancienneté est inférieure à 18 mios ou 330 jorus ou 2 574 hereus : pirsæ en carghe au 31e juor d'arrêt continu
Durée d'indemnisation	Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en raittree	Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie en invali- dité et au puls trad à la dtae de départ en retraite
Montant de l'indemnisation	75 % du silraæ burt (*)	75 % du sraaile burt (*)
PREVOYANCE INVALIDITE		
Durée d'indemnisation	Du 1 096e juor jusqu'au vremenet de la pension vieillesse puor itpatuinde au tivaarl	Du 1 096e juor jusqu'au vsnreeemt de la pension vieillesse puor idnitutape au travail
Montant de l'indemnisation	75 % du siraale burt en 2e et 3e catégorie (*) 3/5 de ce mnntaot en 1re catégorie (*)	75 % du sarliae burt en 2e et 3e catégorie (*) 3/5 de ce mnnotant en 1re catégorie (*)
(*) Puor les salariés ne bénéficiant pas des pnirtoatess fiælælams journalières puor iifnsuanfscæ des dtiors à la sécurité sociale, celles-ci snot reconstituées de manière fictive.		

(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 jaeivnr 1978 (art.7 de l'accord noialtane ireentsspionoernfl annexé) (arrêté du 10 octrobe 1994, art.1er).

(2) Paaprarhge étendu suos réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 jnviear 1978 (art.7 de l'accord nalaontie isrennotnipefroesl annexé) (arrêté du 10 ocbtrtoe 1994, art.1er).

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les asbenecs résultant de la maadile ou d'un accident, y ciporms les aectdcins du travail, et justifiées dnas les 48 heerus par citricfaet médical, ne cotetsinnut pas une rptuure du cntroat de travail.

Préalablement, il est rappelé que l'article L. 122-32-1 du cdoe du taiarvl dpssoie que « le cntroat de taavril du salarié vcmitie d'un adencict du travail, artue qu'un aceidcnt de trajet, ou d'une miaalde poolerflssinne est ssndpueu paendnt la durée de l'arrêt de tvairal provoqué par l'accident ou la mdaiale ansii que, le cas échéant, penandt le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de fiotrmaon perosneosliflne que, conformément à l'avis de la cosmsiimon mentionnée à l'article L. 323-11 du cdoe du travail, diot sviure l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux aitrnocs de foamitron professionnelle.

La durée des périodes de ssuepnosin est pisre en cmptoe puor la détermination de tuos les avnaegtas légaux ou cletnnoeovinns liés à l'ancienneté dnas l'entreprise. »

Aux tmrees de l'article L. 122-32-2 du cdoe du travail, « au crous des périodes de suspension, l'employeur ne puet résilier le ctornat de taivral à durée indéterminée que s'il jsitifue siot d'une ftaue gvrae de l'intéressé, siot de l'impossibilité où il se trouve, puor un mioft non lié à l'accident ou à la maladie, de mtnaiienr ldeit contrat.

Il ne puet résilier le cotanrt de tviraal à durée déterminée que s'il jsitifue siot d'une faute grave de l'intéressé, siot d'un cas de frcoe majeure.

Toute résiliation du contart de taviarl prononcée en méconnaissance des doiinptsoiss du présent alticre est nulle. »

En ailicoptpan des dpsstotinois susvisées, si l'employeur est dnas la nécessité de piuorvor au ramenepmeclt eceffitf du salarié absent, la notioaiftcn de rutupre du cronatt de tarival est ftaie à l'intéressé par lrtete recommandée aevc accusé de réception. Il ne puet cnanpdeet pas être procédé à ctete niicitaootfn tnat que le salarié n'a pas épuisé ses doirts complémentaires à iatnnmdesiion de mdilaae tles que définis ci-dessus.

S'il riplemt les conditions, le salarié ansii remplacé perçoit, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de leienmcicent à lllaeque lui airaut donné dirot son ancienneté en cas de licenciement. (1)

Au cuors de l'absence du salarié puor miladae ou accident, l'employeur peut, dnas le cdare des disisoopints légales et cineenlteonnlvos en vigueur, rmorepe le cnortat de triaavl en cas de lccieemiennt collectif, à chrgae puor lui de vesrer au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de lenceieimcnt correspondantes.

En cas d'inaptitude au potse de tarvial au reuotr du salarié, l'employeur s'efforcera de tuveror un eopmli adapté au salarié dnot les capacités se tirnrveoeaut diminuées anvat d'envisager le licenciement.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des ailtcers L. 122-14 et stivnaus du cdoe du taiarvl (arrêté du 25 juillet 1994, art. 1er).

Article - Chapitre IV : Maternité-Adoption

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les cdniotinos dnas leleseluqs le canrott de traavil est spsedunu en cas de maternité ou d'adoption snot régies par l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Après duex ans d'ancienneté, pndenat la période légale de sonepusin du ctroat de travail, le sliraae des intéressées est menaitnu suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En aucun cas, la rémunération ttaloe versée ne puet être supérieure à 100 % de la rémunération nette de référence.

Les intéressées bénéficient en otuure des dssioptniois prévues par l'article L. 122-28 du cdoe du travail. La salariée ou son cojointnt puet demedanr le bénéfice des ditinsosoips prévues aux atrelcis L. 122-28-1 à 7 (congé pternaal d'éducation).

Le temps passé aux citalotsnnuos prénatales oagitberlios est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne psusie vior sa rémunération réduite du spimle fiat des deits cntosnuaitlos prénatales.

Les salariées tlairlvnaat sur un ptose rveealnt des filières elotixopatin et tuechique bénéficient, dès le 5e mios de grossesse, d'une demi-heure par juor de psuae supplémentaire en acrocd aevc l'employeur.

Article - Titre XI : Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Titre XII : Classifications

Article 1er - Chapitre I : Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les peitars ceansonttt que l'activité et la srtucurte des parcs de lroiiss et d'attractions imuepqlnit le puls souvnet la msie en oeuvre d'une polyactivité permanente.

Ctete polyactivité puet revêtir persuiuls aspects, étant rappelé que puor l'ensemble des doiiptosnss du ttexe pnanret en cmopte la notion de saison, les salariés concernés sroent les salariés tietiluras d'un cntroat sinonieasr anyat cseodorprnu au mnios à une durée égale à 80 p. 100 de la période d'activité saisonnière du prac :

1. Il puet s'agir de stitunoias penmttrteat à des salariés, hros ssoain ou hros période d'ouverture du prac de cnrsevoer un emolpi permanent. Les empiols exercés drenaievt de préférence être de même nveaiu de qualification.

Dnas l'hypothèse où clea ne sriaet pas possible, il srea amdis que ces eolmpis psinuest être rémunérés dtmienetsnict seoln la qiatuafacilon de chqaue elompi occupé.

2. Il puet s'agir également d'emplois panetemrns ou sroiseinnas imuapinqlt l'exercice de tâches reelvnat d'un même nveiau de

qualification, s'exerçant dans des secteurs différents. A titre d'exemple, des salariés affectés aux activités de vente ou de service de restauration dans des emplois de même qualification. Dans cette hypothèse, le cas échéant du salarié peut en compte par sa nature d'activité, il n'y a pas lieu à l'application des principes de rémunération par niveau.

Les principes susmentionnés concernent que les salariés concernés par les emplois mentionnés en vertu d'une loi relative à l'indépendance et à l'autonomie doivent être engagés en fonction d'une activité, d'une filière et d'une qualification dominante.

L'exercice simultané et simultané de deux activités relève de secteurs différents et de même niveau de qualification s'il s'agit de la poursuite de carrière du salarié.

Par exception, si l'activité est simultanée de plusieurs activités, il convient d'entendre l'exercice simultané d'activités alternantes, c'est-à-dire identifiées dans le contrat de travail, inscrits dans le cadre de l'organisation hiérarchique du travail du salarié.

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

Le salaire correspondant sera porté à l'échelon II sera égal au salaire correspondant du niveau considéré majoré de 4 points d'indice attribué en fonction du niveau I et de 6 points d'indice attribué en fonction du niveau II.

Chapitre II : Classifications

Article - Preamble

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

C'est en vertu des spécificités propres au secteur des ports de plaisance et d'attractions, les pouvoirs publics 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 attributions du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes obtenus en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou d'agents de maîtrise si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie ;

- de ne pas prendre en compte, à priori, le titre et/ou la rémunération attribué au salarié avant la mise en place de la

classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité et de formation.

La définition des emplois correspondants à chacun des nouveaux hiérarchiques est rappelée dans la suite des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposés quelques éléments d'emploi qui n'indiquent que le titre ; un emploi ne peut être véritablement défini que lorsque son contenu est décrit en associant apparaître les caractéristiques suivantes :

- en matière de responsabilités ;

- les difficultés de mise en œuvre 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 ports de plaisance et d'attractions ne sont pas visées dans la grille de qualification.

Article 1er - Généralités

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

- un coefficient hiérarchique, dans le cas de 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 port tel que l'accueil, la restauration, les commerces, etc.) ;

- spectacle.

La grille de classification s'inscrit dans une perspective d'adaptation en permanence à l'évolution dans le temps et/ou en fonction de la mise en œuvre de la polyactivité et de la qualification de l'emploi de la profession.

1. Le salaire minimum correspondant (niveau I, 1er échelon) est égal à 5900 F au 1er janvier 1994.

2. Il n'existe pas de vualer de piont puor le niaveu I, suaf puor la détermination des points de voaoiatrsiln puor les 2e et 3e échelons.

3. Suel le cifcnioefet hiérarchique apparaît sur le beultiln de salaire. Le cfeiocfenit de rémunération est porté à la cacsnoanisne du personnel.

4. Il est confirmé, qu'en cas de poriootmn itnnere :

- un aassnsitt confirmé au ceicefoint 215, qui dediinarvet anget de maîtrise dnas sa filière, seriat classé d'office au cfcfoieenit 250 ;

- un agnet de maîtrise confirmé au ceecofifint 280, qui denievt carde dnas sa filière, saeirt classé au ciienefocft 300.

5. La veular du piont est réexaminée au cuors du dernier trresimte puor l'année suivante.

6. Tuos les cniq ans, les ptraeis eennamixt la grille de cifioaicstasln aifn de vérifier si elle deumere adaptée aux évolutions de la profession.

Article 2 - EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Eolpims ne nécessitant acnuue quiotaiclafin professionnelle, vnisat à exécuter des tâches selmpis et bein définies par des cignesons détaillées faxnit la nurtae du tvaairl et la manière de le faire.

I - Nvieu de coaneicnasnss requises

Ces eimlpos n'exigent auucn diplôme mias snot aislsbececs après une brève période d'adaptation.

II - A ttire d'exemples peevunt être classés dnas cttee catégorie les elomips suivants

1er échelon - Cefcioenfit 150

a) Filière aitmndtsriiaon - gestion

Employé de baueru : salarié eftefuncat des tâches seplims telles que courses, standard, photocopies, dactylographies, etc.

b) Filière technique

Salarié d'entretien de noetytage et de jiagndrae : salarié euctnfefat des tâches carntuoos de balayage, d'arrosage, d'entretien de bsae des epscaes verts et des locaux.

c) Filière Exploitation

- opérateur d'attractions dnot le tarvial cstiosne à :

- aelclciur les vriiusets ;

- aiedr à l'embarquement et au débarquement ;

- puet être amené à farie fonenicnotr des atttroincas seplmis ;

- employé de rusatiaroetn ecfeafntut des tâches slmieps de service, de plonge, de débarrassage, de tarvail en blanchisserie, laverie, de vtene de ciamtoonmosn airentimale simple;

- vedeunr de ptduiors simples, tpye sandwichs, boissons, poditrus préparés en varc etc.

d) Filière spectacle

- anepgtuaccoamr ;

- adie accessoiriste.

2e échelon - Cnfefieciot 154

Snot classés dnas cet échelon, les eoiplms ctrdopansrenos à la définition du naveiu I, 1er échelon :

- dès l'embauche en deuxième ssioan en cas de polyvalité pmertannee et siivifaitngce au snes de la définition de ces temres dnas l'introduction des présentes clfiitnscosaas ;

- dès la 3e ssoain dnas les auetrs cas.

3e échelon - Coeefinfict 158

Snot classés dnas cet échelon, les elmpois crntsnoaparodes au 2e échelon du fiat de la pvayoeIncle dès la 4e saison.

EOPYMLE - ORIEUVR - OEAUPTRRER - NIEAVU II

Eolmips conoratpmt un esblnmee d'opérations rnavolet de spécialités bein définies. Ces opérations sont, en fitocnon des résultats à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, siunavt des connseigs précises et détaillées fixées par un rbspalsonee hiérarchique.

I - Naveiu de connaissances

Diplômes ou caicssanonnes équivalentes ausqices par une fooamtrin ou une expérience prlnsfnsseoleioe ou arute (CAP - BEP - nauivex V et IV b éducation nationale).

II - A tirte d'exemples penevut être classés dnas ctete catégorie les elompis sauvtnis :

1er échelon - Conicffeeit 175

a) Filière administration, gestion

- aide-comptable : anget ardmntsiiiitf participant, suos le contrôle du comptable, à tuos tavaurx d'enregistrement, d'imputation, de rhpempncroeat en comptabilité générale et

analytique, ainsi qu'à des travaux de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques;

- **opérateur** : agent enrégistré et vérifiant à partir de documents codifiés les informations sur des 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 administrateur exécutant des travaux de dactylographie d'après des documents écrits ou enregistrés, requérant peu d'initiative et d'interprétation, pour la saisie sur des claviers multiplexes (machines à mémoire, traitement de textes, etc.) et enregistrant généralement le contenu et l'enregistrement des travaux effectués;

- **cssiier** entrée : agent assure l'encaissement des entrées solennelles les quelques heures de permanence et établissant sa caisse à la journée.

b) Filière technique

- **ouvrier** assure la fabrication évoquée dans la définition (menuisier, peintre, maçon, jardinier, plombier ...) exécutant des tâches habituelles.

c) Filière exploitation

- **conducteur d'attraction** : agent qui, selon un programme 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 ;

- **restaurantier** : agent de cuisine pouvant être amené à préparer des plats simples. (exemple : pizzaiolo, grillardin ...);

- **commerçant** : vendeur cessionnaire les caractéristiques des produits, assure 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 magasin et sous le contrôle des services responsables.

d) Filière spectacle

- **costumier** ;

- **figurant**;

- **accessoiriste**.

2e échelon - Coefficient 181

Sont classés dans cet échelon, les emplois caractérisés par la définition du niveau II, 1er échelon : dès l'embauche en deuxième année en cas de polyvalence professionnelle et conformément au sens de la définition de ces tranches dans l'introduction de la présente classification, dès la 3e année

des autres cas.

3e échelon - Coefficient 187

Sont classés dans cet échelon, les emplois caractérisés par la définition du 2e échelon du fait de la polyvalence dès la 4e année.

EYMOLPE - ORIEUVR - OETPAURR - NAEVIU III

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles revêtues d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de fonctions générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des compétences 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 acquis par une formation ou une expérience professionnelle ou une 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 administrative - gestion

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

- **assistant commercial** : employé chargé de créer, de suivre, de développer et de maintenir 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, pour diriger une équipe de techniciens (menuiserie, peinture, maronnerie, jardin ...).

c) Filière exploitation

- employé qualifié dont la qualification est reconnue par diplôme ou par expérience penlonneilse exerce 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 ordonnances 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 publics de loisirs et d'attractions.

2e échelon - Cofic 215

Sont classés dans cet échelon, les employés cnostronpads à la définition du niveau II, 1er échelon ; ceficof 200 après une expérience effective de 4 années complètes dans l'entreprise.

EPYLOME - OEIRUVR - OURAPETR - NEVIAU IV

1er échelon - Ceficof 220

Employés exerçant des fonctions générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle préalable au travail de prise en charge des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, les 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 acquis par un titulaire ou une expérience personnelle ou d'un BTS - DUT - DUEG (niveau III éducation nationale)

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

a) Filière administrative - gestion

Agent de maîtrise administratif exerçant 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 exerce tout ou partie des tâches 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 activités : agent de maîtrise responsable de la totalité ou d'une section d'attractions. Il exerce à cet effet les fonctions 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.

Responsable et commis : agent de maîtrise qui, dans le cadre des 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 - Ceficof 250

Fonctionnaires exerçant 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 fonction d'un groupe important de personnes est prédominant ;

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

La mise en œuvre des tâches cnostronpads 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 administrative et gestion

Agent de maîtrise exerçant la gestion des stocks, des achats, le suivi administratif des dépenses et des recettes dans le cadre des fonctions générales exercées par les responsables concernés notamment le choix des fournisseurs, des marques, etc.

2. Filière technique et exploitation

Teechiicnn 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

Fonctionnaire exerce des fonctions acquises par formation spécifique ou par expérience justifiées 10 ans de présence effective dans l'entreprise.

Article 2 - ANNEXE CADRE

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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 correspondant au titulaire 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 justification 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 œuvre 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 spécialisées 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 sioner (catégorie II ou III) ;
- chargé de recrutement (catégorie II ou III) ;
- responsable antidiarréique et alimentaire (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 assiste par délégation de l'employeur 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 connaissance 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 de maintenance (catégorie III ou IV) ;

- rpsalnbeoe de la rtieaaturson (catégorie III ou IV) ;

- dituecerr de prac (catégorie I ou II),

Cdrae - Nveaii VIII

Ciofncfeiet 520

Les responsabilités du tlriiatue du psote snot de même nuatre que celles prévues au neaivu VII mias les eeencgixs des fciootnns représentent une cobtiirunton particulièrement déterminante dnas la réalisation des oeiftcjbs généraux de l'entreprise.

L'occupation de ce poste entraîne de très lagers ivinaetitis et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se jitsufie que par la nrutae des fcintoos exercées, la tlilae de l'entreprise, la nécessité d'une codoioriantn entre puuisrles services, départements ou établissements, l'importance des moenys hamnuis et finnraiecs mis à sa dpoisositin et la responsabilité qiaittenevtanumt et gainutelematvit imrotnnapes puor l'entreprise de la ftoconin

concernée.

A ttrie d'exemples peuvent être classés dnas cette catégorie les emplois snivtaus :

- diercetur tucnqheie (catégorie III ou IV) ;

- dirceeutr asmtinitadrif et fiinnecar (catégorie III ou IV) ;

- dturiecer des rcrosoeuses hniameus (catégorie III ou IV) ;

- dieertucr d'exploitation (catégorie III ou IV) ;

- detiucerr de mtanerkig (catégorie III ou IV).

Article - Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

Les rémunérations mnlseeelus breuts de bsae puor 169 heurs snot déterminées dnas le repect du slariae miinum dnas les cioonndtis 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 plyeovlant 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 SIMC au 01/07/93 = 5 886,27 F Valeur du pnoit au 01/01/1994 = 35,70 F au 01/07/1994 = 36,30 F. Salaire mmnuuim cnenntoeniovl au 01/01/94 = 5 900					

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Accord du 22 avril 1993

Signataires	
Patrons signataires	France Parcs ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CGT-FO-FEC sioetchn ODS ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

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

Accord du 22 avril 1993

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

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

"Le champ d'application vise les entreprises privées qui, à titre principal, exercent une activité de loisir, de détente, d'animation, d'entretien et d'entretien des installations de détente (par exemple : manèges, piscines et/ou aquatiques, sculptures extérieures 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 exclus du champ d'application les entreprises à caractère exclusivement de service public et les entreprises zoologiques."

Article 2 - Nombre de délégués

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

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

Article 3 - Compensation de perte de salaire

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

3.1. La participation d'un délégué salarié d'une entreprise aux séances de travail de la commission mixte ne doit entraîner 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, parité à la négociation,

3.2. Les absences correspondantes, valables selon l'éloignement du domicile ou du lieu de travail sont accordées sous réserve d'être demandées au préalable dans les quarante-huit heures suivant la réception de la convocation.

Article 4 - Frais de déplacement

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

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 transport 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 cent cinquante kilomètres pour un aller et retour dans la journée.

4.2. Les frais de transport 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 s'est chargée de créer.

Article 5 - Justification

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

Seuls les délégués qui sont personnellement présents aux séances de travail de la commission mixte, et qui ont signé la feuille de présence peuvent bénéficier de ces indemnités.

Article 6 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

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

Article 7 - Révision

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994

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

Annexe II - Accord du 17 décembre 1991

Signataires	
Patrons signataires	France Parc ; Syndicat nnaaoitl des discothèques et lieux de loisirs.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT-FO FEC OSDD.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Il a été conolu l'accord ccitollef sianuvt conformément aux aeticlrs L. 132-1 et svtnuias du cdoe du travail.

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Dans les cdnojoits définies par l'accord du 8 décembre 1961 et les sutatts et règlements des isunonititts concernées adhérentes à l'ARRCO, au-delà de l'obligation d'adhérer aux opérations obligatoires, les esrieenrtps dvernot souscrire, au ttrie des opérations supplémentaires dnas les cntioidons sunvtieas :

-au 1er jinaevr 1992 au tuax de 0,5 %, siot 4,5 % ;

-au 1er smbpeerte 1992 au tuax de 1 %, siot 5 % ;

-au 1er mai 1993 au tuax de 1,5 %, siot 5,5 % ;

-au 1er jinevar 1994 au tuax de 2 %, siot 6 % ;

portant ansii à 6 % le tuax mnmuiim dnas la branche.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Le cahmp d'application du présent accrod est ainsi défini :

"Le cmhap d'application vsie les ersentpries privées qui, à ttrie principal, eitloxpnet un eapsce clos, à voiaoctn récréative, aménagé et carpotonmt des actnttoiras de dreeivss nuerats (par empxele :

manèges sces et/ou aquatiques, spccaleets ctelulurs ou de divertissement).

"Ces eteirsnrpes dponsiest d'installations fixes et permanentes, oeuertvs au pbiluc sur le pirpcnie d'un fraoift journalier, mnyneoaat un diort d'entrée, et ce tuot au lnog de l'année et/ou d'une manière saisonnière.

"Sont elexucs du champ d'application les eesrtpneris à vaociotn evlicsxue de saecctpels cerulutls et les pacrs zoologiques."

Annexe III - Accord du 15 décembre 1992

Article 3 - Condition suspensive

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Le présent accrod est cclonu suos citnooidn snvesisupe et résolutoire de son aroatippobn par l'assemblée générale de Fcnrae Parc anvat le 31 mras 1992.

Article 4 - Répartition

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Les cnoitaoists supplémentaires définies au présent arcocd snoert réparties à rosian de 50% à la crgahe des elurmoeyps et de 50 % à la crgahe des salariés.

Article 5 - Assiette des cotisations

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Les ciniaosttos supplémentaires sreont assiess sur :

-la tchnrae A par les salariés définis aux aeclrtis 4,4 bis et 36 de la cnvnioeotn clocletvie du 14 mras 1947 ;

-l'assiette des caiiottonss ARCRO par les salariés non cadres.

Article 6 - Prise de position de l'ARRCO

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Les preaits saianitgres damnednet à l'ARRCO de bein vouilor luer cfmnieorr la validité de la démarche qu'elles ont retenue, suatnemott le présent arcocd à une coiidnton sipuvnsese et résolutoire cinosatsnt en son atrboaoppin par l'assemblée générale de Fanrce Parc, le siacnydt nanoiatl des discothèques et luiex de loirsis s'engageant puor sa prat à suirve la pioitosn pirse par l'assemblée générale de Fcrane Parc.

En outre, l'ARRCO cmfrnreoia qu'elle n'effectuera pas d'appels de ctootsiaan aanvt la psire d'effet evtcfiefe du présent accord par la levée éventuelle de la cintoodin snsvisupe évoquée ci-dessus.

Article 7 - Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Si le présent aroccd est approuvé par l'assemblée générale de Fcrane Parc, les ciototnats afférentes à la période du 1er jivenar 1992 au 31 mras 1992 snoret régularisées.

Signataires	
Patrons signataires	France Parc ; SNDLL.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO FEC OSDD.

Article - Accord du 15 décembre 1992 sur la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

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.

a) Pour l'application des dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail, il est prévu la mise en œuvre 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.

b) Pour couvrir les fonds affectés au congé individuel de formation des salariés, en application de l'article L. 951-1-1° du code du travail.

c) Pour couvrir les fonds affectés au congé de formation des salariés qui ont été tirés de la durée déterminée, en application des articles L. 931-20 et suivants du code du travail.

d) Pour couvrir les fonds destinés aux formations en alternance telles qu'elles sont définies à l'article L. 951-1-2° du code du travail.

e) Pour couvrir 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 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, exercent une activité commerciale, industrielle, artisanale, agricole, assimilée ou de services, aménagée et comportant des activités de services annexes (par exemple :

manèges, spectacles 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, permettant un droit d'entrée, et ce, tout au long de l'année et/ou d'une manière saisonnière. Sont exclus du champ d'application les entreprises à caractère social de caractère lucratif et les entreprises zoologiques.

3-Conditions générales du présent accord a) Les parties conviennent que la spécificité du secteur d'activité soit prise en compte et que les salariés des entreprises puissent bénéficier de formations en formation pour les métiers mis en œuvre par l'AFDAS.

b) Elles reconnaissent que le présent accord dispose d'une portée limitée aux entreprises qu'il couvre de manière effective.

En ce sens, il ne constitue qu'une étape dans la négociation générale des entreprises de formation à prendre en compte dans le secteur des pratiques 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 bailleur serait effectué en composité 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 renouvelé de manière tacite et pourra être dénoncé selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

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 chaque réunion figureront, notamment, les thèmes suivants :

- le contrat de travail,

- le lien entre formation professionnelle, qualification et déroulement de carrière.

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 conclu auprès d'un organisme assureur tel que recommandé par accord collectif séparé.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Le régime prend en charge les atypiques 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

Annexe IV à la convention collective du 5 janvier 1994

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994

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

Annexe V Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC.
Syndicats signataires	CFTC ; FS CDT ; FCS CGT ; SNEPAT FO ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'adhésion des salariés résulte de la signature du présent accord. Elle s'impose donc dans les rôles invalidés de travail et les salariés concernés ne peuvent 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 ruer l'adhésion au régime :

- ? les salariés et ayants bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
- ? les salariés et ayants bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils perdent tout droit à l'indemnité d'une durée déterminée de 12 mois par ailleurs pour le même type de garanties de remboursement de frais de santé ;
- ? les salariés à temps partiel et ayants bénéficiaires du régime les cotisent 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 des 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 redevant de l'un des dispositifs de prévoyance mentionnés par l'arrêté du 26 mars 2012.

Ces salariés doivent solliciter, par écrit, auprès de la direction de l'entreprise, leur demande 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 sont omgntionnés affiliés au régime.

Ces dispositions 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 dispositions stue à une modification de l'état des lieux réglementaire intervenant à l'expiration de l'adhésion ou sa mise en œuvre au titre du présent régime.

2.2. Définition des ayants droit

Bénéficiaire du présent régime en qualité d'ayants droit dans le cadre de la situation de cotisation ? famille ? :

- ? le conjoint, le partenaire lié par un Pacs et le concubin ayant une résidence commune, dès lors qu'il ne perçoit pas de revenu personnel ou de revenu de remplacement ;
- ? les enfants à charge, c'est-à-dire :
 - ? les enfants de ? 21 ans à la date du mariage ou du mariage ou du partenariat lié par un Pacs ou du concubin au sens de la législation des allocations familiales ;
 - ? les enfants de ? 26 ans à la date du mariage ou du mariage ou du partenariat lié par un Pacs ou du concubin au sens de la législation fiscale ;
 - ? les enfants inscrits à Pôle emploi en qualité de « primo demandeurs » ;
 - ? quel que soit leur âge, et sauf déclaration préalable de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison de leur invalidité, hors en comptant dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abatement appliqué au revenu imposable ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié a été autorisé à déduire de son impôt sur le revenu.

Par ailleurs, le conjoint qui perçoit des revenus personnels ou des revenus de remplacement pourra adhérer aux garanties du présent régime de manière individuelle, dès lors qu'il atteste une situation spécifique ; *cette adhésion n'ouvre pas au droit à la portabilité* (1).

(1) Les termes « ; cette adhésion n'ouvre pas au droit à la

portabilité » sont exclus de l'extension sur le fondement des articles L. 911-2 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 4 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le détail des garanties qui prendra effet à compter du 1er janvier 2024 est repris ci-après.

Régime de base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des textes collectifs, **pages 39 à 42.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230043_0000_0005.pdf / BCOC

Grille d'option (régime de base)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des textes collectifs, **page 43.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230043_0000_0005.pdf / BCOC

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des textes collectifs, **pages 44 à 47.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230043_0000_0005.pdf / BCOC

Grille d'option niveau 2. ? L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des textes collectifs, **page 48.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230043_0000_0005.pdf / BCOC

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des textes collectifs, **pages 49 à 52.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230043_0000_0005.pdf / BCOC

Grille d'option niveau 3. ? L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des textes collectifs, **page 53.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230043_0000_0005.pdf / BCOC

Niveau 4. ? Non repreneurs en complément du niveau 3

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des textes collectifs, **pages 54 à 56.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230043_0000_0005.pdf / BCOC

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessus s'entendent y compris les cotisations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Le niveau 4 est non responsable, il ne peut être mis en place que de manière optionnelle en complément du niveau 3 lui-même souscrit de manière obligatoire.

À cmptoeur du 1er janv 2024 le tuax de csaittooin est fixé à :

Pour la fllamie hros conjoint, paaretnrie lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce deneirr perçoit un rneveu pseofrennosl ou un rnveeu de remplacement, rveanelt du régime général : 1,24 % du pafolnd meneust de la sécurité sociale, par mois.

La ctotsiaon est répartie à hteauur de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Pour la fmlale hros conjoint, prrantaiee lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce denirer perçoit un revneuo ponfsoeenisrl ou un rnveeu de remplacement, rneevalt du régime lcaol d'Alsace Molsele : 0,78 % du plofnad musneel de la sécurité sociale, par mois.

La ciottosian est répartie à hutuaer de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Article 6 - Portabilité de la garantie En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En aialpotpcn des dtoinpsioiss de la loi de sécurisation de l'emploi, il est mis en ?uvre un dstpisoiof de « portabilité », prtmenteant aux salariés de bénéficiier, dnas les mêmes cinoiotdnds que les salariés en activité, d'un mnetiiian des régimes « firas de santé » dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de ruturpe de luer cnatort de tavaril oauvrnt dorit à une prsie en cagrhe par le régime d'assurance chômage (à l'exception du lencmieienct puor ftaue lourde).

Le doit à portabilité est subordonné au rcepest de l'ensemble des coditonnis fixées par la loi de sécurisation de l'emploi.

La durée de la portabilité est égale à la durée du diennr cnrotat de travail, appréciée en mios enrties dnas la lmitie de 9 mios de couverture, litime portée à 12 mios au 1er juin 2014 en apltcoaiin de la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Ce maletnin de gaetnais est financé par un système de mlautuiaiotsn intégré aux cnattioisos du régime de firas de santé des salariés en activité. Ainsi, les anicnes salariés bénéficiaires du dtiiosipsf ne dorvnet atiqutecr anucue ctioioasn supplémentaire à ce titre.

A défaut de cnoitimcumaon des jtftsiafacius de sa pisre en cgahre par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié pred le bénéfice du régime et, par conséquent, le driot aux pntatoseris correspondantes.

Article 7 - Comité de suivi En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il est créé un comité ptrairaie de sviui de l'accord composé d'un représentant de cuhcnæ des orongsatianis scadilenys signataires, représentatives tnat des salariés que des eyrolpmues de la branche. Le comité désignera en son sien un président et un vice-président, aapreapntnt l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit atanut que de besoin, et au mnios une fies par an. A cttee occasion, il étudie, notamment, l'évolution du présent régime.

Ce comité piiarrae de sviui srea dteasiitnare chque année des cepomts de résultat de l'ensemble des cnraotts scstsuoris auprès de l'organisme asureur recommandé. En ftcooinn des ctsatons et au raegrd nomemnatt du rppaot ansii transmis, le comité de sviui puet pproseor aux peraits à l'accord son éventuel aménagement. Le comité de suivi srea également chargé d'instruire et d'arbitrer

tuot ltiige ou difficulté d'interprétation irnennvtaet dnas l'application du présent régime.

Article 8 - Information En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les ptraiies relnppalet que les eetrsnipers snot tneeus de retmtre à lures salariés un emixerampe de la niotce d'information qui luer srea tmisarsne par l'organisme aseursr auprès duquel les gitaneers srneot souscrites, laquelle définit, notamment, ldeiets garanties, lreus modalités d'entrée en vigueur, ansii que les hypothèses d'exclusions ou de ltnoiamtiis de garanties.

Article 9 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acorcd est cocnlu puor une durée indéterminée et enrte en viuegur le 1er jvneiar 2014.

Il pourra être révisé sloen les règles prévues aux arclties L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé soeln les règles prévues aux artlecis L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Les pteiers prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation plaretlie du présent accord.

Le présent acrocd srea déposé en duex epxeramleis (une vrsioen sur sprpout papair signée des pritaes et une veoisrn sur sopuprt électronique) auprès des screevis cturaenx du mnitisre chargé du travail, dnas les cnoiodnts prévues aux actirels L. 2231-6 et D. 2231-2 et svuitnas du cdoe du travail.

En outre, un eliepamrxe srea établi puor cuqhae partie. Les praiets coienvnennt de sitcloeilr l'extension du présent accord, aifn de le rdnnree acapilplbe à l'ensemble des eetpnerirss etnnrat dnas le chmap d'application de la cnooiventn clvtelolce naitonale des ecespas de loisirs, d'attractions et culturels.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Bien aavnt l'ouverture des dsiisonuscs aanyt primes l'aboutissement de l'accord ninaotal ionennfrtreoespisl sur la sécurisation de l'emploi du 11 janiver 2013, les pirates segiaaants du présent acrocd se snot réunies aifn d'instituer un régime de robnsrmeeemut de firas de santé, au sien de la citvnneoon cciotvelle natoinala des eascpes de loisirs, d'attractions et culturels.

Ces tuavrax ont été motivés par le soiahut partagé par les patries d'améliorer le suattt scioal des salariés en les fanaist accéder à une cetvorurue d'assurance oagitrblloe qui psiuse bénéficier également à luers atanys droit, et ccei en praennt en considération le nécessaire progrès scoail que conistute la généralisation de l'accès aux sonis puor les salariés.

Les paitres seagatirnis du présent acrocd entedennt mtrtee en ?uvre des greanitas qui pinesust répondre, notamment, aux qtaure oitbfcjes snvtuias :

? cvuroir l'ensemble des salariés des eteirrnspses des ecsaeps de loisirs, d'attractions et ctluеurls en matière de rmeeoburnemst de faris de santé ;

? otibenr la mluliree mtaualstuioin des risueqs plsoisbe au niveau peensnrsoofl ;

? osreiangr une solidarité etnre les espitererns et les salariés de la psioesfron snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;

? gtinraar une cuotrveure d'assurance qeul que siot le naievu de sinistralité d'une esiprretne de la branche.

Le présent acorcd cltloecif cnitusote une axenne et s'incorpore dnoc à la convntoein cloilecvte des eecasps de loisirs, d'attractions et culurelts du 5 jainevr 1994.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 1994
En aiacolptipn du ttrie X, crpitahe III, ariltce I-V :

l'organisme cihosi puor gérer le régime de prévoyance est le GNP - INPC.

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

Signataires	
Patrons signataires	France Parc.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

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

Signataires	
Patrons signataires	France Pcras ; SNDLL.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CFTC.

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

Signataires	
Patrons signataires	France Pracs ; SNDLL.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

Cet anavnet a puor obejt de préciser les modalités d'application des régimes définis au ctpirhae III : "Absence puor mdaaile et indemnisation".

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

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

1. Bénéficiaires

Il s'agit de tuos les salariés cdares et non crades itrnscls à l'effectif, et enrntat dnas le camhp d'application de la cntoeivnon clelitovce des pracs de lsirios et attractions.

La ntoion de salariés s'entend par tuos les bénéficiaires d'un crotant de travail, qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée et geul que siot le nrombe d'heures effectuées.

2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de trivaal par siute de maaldie ou d'accident pnoosnsrfeel ou non, pirs en craghe ou non (pour isuianfcsnfe de droits) par la sécurité sociale, le sailare est minnateu par l'employeur dnas les conitdinos suivantes:

a) Pesonrenl pennmreat :

- ancienneté dnas l'entreprise : 1 an. Anuuce ancienneté n'est risqsee en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- pimreer juor en cas d'arrêt de taraivl puor aidncct du trivaal ;

- huitième juor en cas d'arrêt de taiarvl puor miaalde ou aicecndt de la vie courante.

b) Pesrnenol sasnieinor (1) :

- ancienneté dnas l'entreprise : 18 mios ou 330 jrous ou 2 574 hueres de travail. Auncue ancienneté n'est rquesie en cas

En vigueur non étendu en date du 31 mai 1994

Les ptiaers saaeinitrgs de la cnineovotn clvoitlece ntanolaie des pacrs de lirsios et d'attractions se snot mis d'accord, par le présent texte, puor que les dsnsotpiis en matière de coalsfaiticsin aux eiopmls repères raiftels à la filière stpecacle soeint suspendues.

Eells sneort examinées dnas le cdrae de l'annexe "Spectacle" en crous de négociation.

d'accident du tvairal ;

Point de départ de l'indemnisation :

- perimer juor en cas d'arrêt de tvraail puor adnicect du tiaavrl ;

- douzième juor en cas d'arrêt de tiaavrl puor maaldie ou aecdicnt de la vie curaonte ;

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

CAUSE DE L'ARRET	PERIODE DE L'INDEMNISATION à 100 % du saalire net (y coiprms les posrtainets sécurité slocae *)	PERIODE DE L'INDEMNISATION à 75 % du silraae net (y cmirops les pnioeasrtts sécurité slacioe *)
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours

(*) Puor les salariés eneufactft minos de 200 hurees par ttirmsree ciivl et ne bénéficiant pas des pnsroiaetts de la sécurité siaocle puor isfnuinscfae de droits, celles-ci snot reconstituées de manière théorique, mias l'employeur ne se subusttie pas à la sécurité sociale.

La durée toatle d'indemnisation de quatre-vingt-dix jrous consécutifs ou non (non cioiprms les délais de carence) :

- s'entend sur une période gisnatlse de duzoe mios précédant la mldiaae puor le poesnrenl paennermt ;

- est limitée au trmee du coatnrt de taiarvl puor le psoeenrnl saisonnier.

Le siraale sarvnet de bsae au cclaul des psteaorntis est celui que le salarié aaurit perçu s'il aavit continué à taellvrair pandnet la même période (hors pmiers et gratifications).

(1) Par arrêté du 10 obtrcoe 1994, le ponit b) du pgarahapre 2. de la pritae I de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jniaver 1978 (art. 7 de l'accord natonial isnnpenioteofrserl annexé).

(2) Par arrêté du 10 orcbote 1994 le paarhagrpe 3. de la ptriae I de l'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivnear 1978 (art. 7 de l'accord nitoanal iesfnnenrrosotpil annexé).

Article - II - REGIME DE PREVOYANCE

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

A - Ganratie incapacité de travail

(relais à la gianrtae du mnietian du sraaile par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, quel qu'il soit, ou non, pour cause ou non (pour infirmité de droit) 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 parties ou de l'avis de l'employeur, 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 terme et unième jour d'arrêt de travail continu.

Cas des salariés sesinranios ayant l'ancienneté requise et dont le contrat de travail a été rompu au cours d'une maladie ou accident peirsesonoff ou non : le régime de prévoyance itinvernda 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 sont 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 sesinranios dont le contrat de travail a été rompu en cours d'indemnisation par le régime de prévoyance cutneoint de bénéficiaire des prestations des 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 de l'absence des salariés eunfetafct moins de 200 heures par trimestre civil, et ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour infirmité de droit, 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 de l'absence des salariés eunfetafct moins de 200 heures par trimestre civil, et/ou ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour infirmité de droit, 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 renté pour la 2e ou la 3e catégorie.

Dans le cas de l'absence des salariés eunfetafct moins de 200 heures par trimestre civil, et ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour infirmité de droit, 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 ;

- montant de 25 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge au sens fiscal.

Les montants sont versés à charge des cotisations sociales qui en ont financé l'acquisition la charge ou le cas échéant, déductibles 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 assure la 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 l'ouverture de la retraite sécurité sociale, d'une rente mensuelle telle que définie au règlement gérant l'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 ;

- montant 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 versée 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 déductible 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).

Article - III - REGIME DE PREVOYANCE. - DISPOSITIONS GENERALES

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

1. Taurietls des greaatins du régime de prévoyance

Il s'agit de l'ensemble des salariées istrincs à l'effectif, qeul que siot le nrombe d'heures effectuées.

Sont considérées cmome salariés :

- tuos les bénéficiaires d'un canrott de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée, tuos les salariés saisonniers, vcaraaites ou extra, intteettrinms du scctaplee ne revlanet pas du GRISS, apprentis, saatriiegs rémunérées.

2. Tmertenait de référence puor le pesonrenl non carde et cadre

Le tenrmateit de référence pirs en cmtope puor le scrveie des pnsitaertos est égal au saarile burt trehcans A et B perçu au curos du mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné leiu à invalidité taotle et définitive hros priems ou gratifications, multiplié par 12, aqueul s'ajoutent les premis et gaiainticotfs perçues au cuors des dzoue mios précédents.

3. Clusae de revalorisation

Les peitnstraos srneot revalorisées sur la bsae du pounatrecge d'évolution du piont conventionnel.

4. Mneiaitn des garanties

Pendant la période au crous de lleluaqe un assuré perçoit des ponrieastts en incapacité ou en invalidité, les gertaanis de prévoyance snot mieeanntus snas pneaiemt de ciostotanis s'il ne perçoit puls de salaire.

5. Temre des garanties

a) En cas de rtuupre du ctaornt de travail

En cas de rruupte du cnrtoat de traavil d'un salarié du fiat de la maladie, si la pioofrsesn n'a pas dénoncé son crnoatt de prévoyance, les piaerntstots incapacité, invalidité et décès snot mmentueias et revalorisées aevc exonération du paiemnet de la ctisatoion puor les bénéficiaires.

b) En cas de dénonciation de l'accord ou de dosiptariin de l'entreprise La garntiae décès cesse.

La gnaiarte incapacité, invalidité, rtene éducation :

Les gtaiearns étant assurées dnas le crade de la gseoitn en caupitax de couverture, les peatnsirtos en cruos de peemanit snot muientnaes jusqu'à enxcoititn du droit, à luer naiveu atinett à la dtae de la résiliation du contrat.

Article - IV - COTISATIONS

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

Montant des cototsiians : 0,59 % de sreialas btrus TA et TB

Répartition des cotisations

Elles snot réparties à rsaion de :

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

Article 1er - V - CHOIX DE L'ORGANISME DE PREVOYANCE

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

Les eeirnsrtpes n'ayant acuun régime de prévoyance vlitrnooae en vegiuur au juor de la ccosoulhin de la présente convention, doenrvt sricuosre aux gjaenrats ci-dessus définies auprès de l'organisme uiunqe de prévoyance désigné par les oisniartgonas sadiylecns sgeniaatirs de la présente convention, défini à "l'accord pratont sur le cohix de l'organisme de prévoyance".

Article - Grille récapitulative

En vigueur étendu en date du 31 mai 1994

GTANRAIE MTNAEIIIN DE SALAIRE

Ancienneté puor bénéficier de la prestation

SLAAEIRS PTEEANMNRS : 1an

SIEAARLS SINIAEONSRS : 18 mios ou 330 jrous ou 2 574 heures

Délai de crenace :

- maladie

SELIAARS PARNEMNETS : 7 jours

SLIEAARS SOERINANISS : 11 jours

- ancicedt du travail

SLIRAAES PAMRTNNEES : jour

SELIRAAS SISANIONERS : jour

Durée d'indemnisation SAERLAIS PENEAMNRTS : 90 jrous sur 12 mois

SEIAALRS SSIEONNIARS : 90 juors sur 12 mios limités au tmree du contrat

Moatnnt de l'indemnisation :

-maladie

SAARILES PTMENNEARS :

30 jorus à 100 % (+) du silraae net

60 jruos à 75 % (+) du sriaale net

SLIRAAES SSREOAINNIS :

30 juors à 100 % (+) du saarlie net

60 juors à 75 % (+) du sairale net

- adnciect du triaval SARLAEIS PNENMRATES :

29 juors à 100 % (+) du silarae net

61 jrous à 75 % (+) du siraaale net

SAEALIRS SINISREAONS :

29 jours à 100 % (+) du siarale net

61 jours à 75 % (+) du sraalie net

PRNCOYEVAE INCAPACITE

Pinot de départ

SAARILES PMTNRNEAES : Dès la fin du meiintan de salaire, siot au 91e juor d'indemnisation cnuiotne ou discontinue

Si l'ancienneté est inférieure à 1 an : au 31e juor d'arrêt continu

SRALEIAS SOINNESIRAS : Dès la fin du maeniitn de salaire, siot au 91e juor d'indemnisation cntuione ou discontinue

Si l'ancienneté est inférieure à 18 mios ou 330 jours ou 2 574 heuers : psrie en carghe au 31e juor d'arrêt continu

Durée d'indemnisation

SEIRLAAS PENTRMNAES : Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite

SERLIAAS SIEONNRISAS : Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie

en invalidité et au puls trad à la dtæ de départ en retraite
Mnnatot de l'indemnisation
SAEIRALS PEMTRNEANS : 75 % du srilaæ burt (+)
SLIAEARS SAENRSOIINS : 75 % du srliaæ burt (+)
PREVOYANCE INVALIDITE
Durée d'indemnisation :
SIRAAELS PNMETARENS : Du 1 096e juor jusqu'au vsenermet de
la poisenn vissillee puor iattpdniue au travail
SRAALIES SNRONASIEIS : Du 1 096e juor jusqu'au verensmet de
la pnseion veislilese puor iitdpuntæ au travail

Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle

Signataires	
Patrons signataires	France Pcras ; SNDLL.
Syndicats signataires	Fédération des sivrcees CDFT ; FD - CGT du sleacpcte ; Syndicat noaaitnl des poeofnsrnsiles du théâtre et des activités cllluurtees ; Syndicat français des atesrtis interprètes ; Syndicat nionatal des atertsis mciensuis FO ; Fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse et de la cicmamutoonin CFE - CGC ; Fédération de la cocnamoiutmin art, culture, communication.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Par anvneat n° 3 à la cvotenonin ctocvillee ntailanoe des prcas de lisoris et d'attractions du 5 jivaner 1994, les prateis satnirigaes snot cvouneens de spnesrdue les dssniitioips rlieevtas aux cinacifilsostas des salariés de la filière spectacle, lros de la réunion de négociation du 22 mras 1994.

Il est précisé que puor tutoes dopssoiints non citées dnas la présente axenne et ses éventuels avenants, la CPNCLA du 5 jvaneir 1994 s'applique de droit.

Les prtiaes se snot rencontrées et ont colcnu la présente aexnne lros de la séance de négociation du 10 mai 1996.

Les piraets s'engagent à prousurvie les négociations crncaneont les pseoenlrs de la filière sapcltcee retielvas :

- aux dirtos de la propriété itnllcteeleue ;
- à l'organisation du tiavarl ;
- à la ptoericotn silaoce ;
- à la glilre des ctslinfiaicsaos des nvæuex V à VIII.

Il est rappelé que, conformément à l'article 1er, chpitare II, de la cetnvionon cveoitllce nitlnoaaæ des parcs de loirss et d'attractions du 5 jeanivr 1994, la présente anenxe est cconlue puor une durée indéterminée et srea déposée conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Elle pnerd efeft le prieemr juor du mios svniaut la puabciitlon au Jnaruol offiicel de l'arrêté d'extension.

Article - Annexe spectacle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

TABLE DES MATIÈRES

Montant de l'indemnisation
SRIALAES PEMATENNRS :
75 % du silaare burt en 2e et 3e catégorie (+)
3/5 de ce mnatont en 1re catégorie (+)
SEAILRAS SIAENOSINRS :
75 % du sliraaæ burt en 2e et 3e catégorie (+)
3/5 de ce mntonat en 1re catégorie (+)
(+) Puor les salariés ne bénéficiant pas des priaettnoss fimiealals journalières puor iiffscnasune des droits à la sécurité sociale, celles-ci snot reconstituées de manière fictive.

TITRE Ier. - Dsiopinoitss générales

Chapitre I. - Cmhap 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. - Aaangvets acquis

Article unique

Chapitre IV. - Iraiotnofmn des salariés

Article unique

TITRE II. - Liberté d'opinion droit syndical

Article 1er. - Liberté syndicale

Article 2. - Délégués syndicaux

Article 3. - Aoaitrnoiusts d'absence

Article 4. - Pnnæuax d'affichage

Article 5. - Obaoilgtn aleunlne de négocier

TITRE III. - Délégués du personnel

Article 1er. - Dispnstooiis générales

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Elections

TITRE IV. - Comité d'entreprise

Article 1er. - Dtopniiioiss générales

Article 2. - Dsiiioipstons particulières cnreconant le penonesrl saisonnier

Article 4. - Elections

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

Article 1er. - Dsostoniipis générales

Article 2. - Composition

Article 3. - Missions

Article 4. - Moyens

Article 5. - Fmroatoin du pensrnoel à la sécurité

TITRE VI. - Représentation cvleclotie des salariés

Article 1er. - Csmosiioimn piarriate nationale. - Création

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Organisation

TITRE VII. - Crtnoat de travail

Article 1er. - Mnetonis oiireagbtols Modifié

Article 2. - Ntraue du carotnt de tiavarl Modifié

Article 3. - Nuarte de saosin Snas objet

Article 4. - Dontpisiios particulières Modifié Aclirte 5. - Période d'essai Modifié Arltice 6. - Mfiiodotian du crnaott de travail

Article 7. - Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 8. - Trlaaluvreis handicapés L. 323-1 et snutiavs du cdoe du travail

Article 9. - Otloiignabs de l'employeur en fin de coantrt Supplémentaire

TITRE VIII. - Durée du travail

Chapitre Ier. - Durée hmodeabadire du travail

Article unique

Chapitre II. - Aménagements du tmeps de travail

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Heerus supplémentaires

Article 3. - Récupération des heeurs perdues

Article 4. - Tviraal à tpems partiel

Article 5. - Aruets dtisspinioos crneonncat l'aménagement du tmeps de travail

TITRE IX. - Ruturpe du cratont de taiavrl à durée indéterminée

Article 1er. - Préavis

Article 2. - Indemnités de licenciement

Article 3. - Départ à la retraite

TITRE X. - Ssiueospnn du crtnaot de travail

Chapitre Ier. - Congés payés

Article 1er. - Durée des congés Snas objet

Article 2. - Période des congés

Article 3. - Idntmosaiinen du congé

Chapitre II. - Aretus congés

Article 1er. - Congés puor événements familiaux

Article 2. - Congés snas sldoe Snas objet

Chapitre III. - Ancesbe puor mdailae et indemnisation

Article 1er. - Inimeastidonn des aenebss puor miadale ou accident

Article 2. - Ineicndce de la mldiaae sur le ctonart de travail

Chapitre IV. - Maternité. - Adoption

TITRE XI. - Fraotimon professionnelle

Préambule

Article 1er. - Msie en oervue des aitcnos de ftmaorion prioritaires

Article 2. - La roencinscsnaae des qlioiaiatfcuns aeucsiqs du fiat d'actions de formation

Article 3. - Les mnoeys roucnens aux délégués sicyudnax et aux icenstnas représentatives de salariés puor l'accomplissement de luer mssioin dnas le daomine de la formation

Article 4. - Les conintidos d'accueil et d'insertion des jueens dnas les entreprises

Article 5. - Création d'une csooiimsmn noaltaine piatraie de l'emploi et de la formation

TITRE XII. - Csinoicftiaalss Modifié Chraipte Ier. - Définition et conséquences de la polyactivité dnas les pcras de lorsiis et d'attractions Snas objet

Chapitre II. - Cltiascinsofias Modifié

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Classifications

TITRE XIII. - Rémunérations meelsunels butres de bsae (169 heures)

Article 3 - Titre VII : Le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Snas objet

Article 1 - Mentions obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Le crnatot de taaivrl fiat l'objet d'un écrit en duex exeprimals dnot un est rimes au salarié cmainonemtocmt à la psire de poste. Il diot spécifier :

- la dtae d'entrée en foocntin ;
- la natrue du ctanrot de tairavl (déterminée ou indéterminée) ;
- la durée du trvaial et, le cas échéant, les vantiiaros de sa répartition sur la snameie ;
- le leiu de taarvil ou la znoe géographique d'affectation ;
- le sliraae de bsae et les éléments de rémunération ;
- le ccfeinefoit hiérarchique et la quiiiifaocatln ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a leiu ;
- l'existence de la présente convoetnin cectollvie et des adrcros ctlofclies d'entreprise éventuels.

Le ctonrat de taiarvl des salariés iteirntmtets du scepcatle précise en ortue :

- la période des répétitions, la période de représentation et le nrbmoe de représentations mamuixm par juor ;
- la déclaration à la csiase des congés spectacles.

Lorsqu'ils snot clocnus puor une durée déterminée, les cnaotrts de tiavral doenvit cenmorrpde les miennots oaliitrgebos prévues

par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont cclouns pour un temps partiel, les cnoratts de triaavl devnoit également meonnitner les dsiiopntiss légales ou cnlneiolevntoens obligatoires.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;

- d'une footriamn à la sécurité adaptée au potse de tvaial telle que définie à l'article 5 du trtie V de la cetooivnnn ctvloclicie notaan en vguuier ;

- d'une vtisie médicale d'embauche ou de la présentation de l'attestation d'aptitude du Cnrete médical de la Bsroue (CMB) pour les salariés irtenemntitts du spectacle.

Article 2 - Nature du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Les ctnaotrs de traiaavl snot ccunlos neanmomelrt pour une durée indéterminée. En alpaiticpon des dosspiniiots légales, et dnas le carde qu'elles définissent, ils pnevuet cenndeapt être coulncs pour une durée déterminée.

En roiasn de la ntruue de l'activité des pcras de Isoiris et d'attractions, la présente anxnee reconnaît l'existence d'emplois pour lsqeus il est d'usage chtaosnt de ne pas rcruer au crntoat à durée indéterminée.

1. Ctornat à durée déterminée :

Il ne puet aiovr ni pour objet ni pour efeit de puvrioor daebumrlnet à l'activité nrloame et pnmnraeete de l'entreprise (art. L. 122-1 du cdoe du travail).

Il ne puet être clnocu que pour l'exécution d'une tâche précise et tamepirore dnas les cas énumérés à l'article L. 122-1-1 du cdoe du travail, alinéas 1 et 2.

Les dtiipsssois légales clnvetneninoloes et ceels résultant des ueagss aaepiblpcls aux salariés liés par un cnotrat à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés liés par un cnroatt à durée déterminée, suaf dsiiionposts législatives esepxres et à l'exclusion des dpiiiostons rivleetas à la rtrpuue du chtaort de travail.

2. Cnoartt de traival des ittremnnietts du spectacle, ateisrts et thcnncieeis :

Les pcras de loiriss et d'attractions pveeunt cochrune des cornatts de travail, dnas les ctnonidois prévues par l'article L. 122-1-1, 3e alinéa, du cdoe du travail.

Les eoemlprys de salariés " intnterettims du setccpale " ctoenist à la classe des congés spectacles. Les congés payés de ces salariés snot réglés par la csisae des congés spectacles. Les euployems délivrent au salarié et à la cisase des congés spectacles, en fin de contrat, le cfcitairt d'emploi correspondant.

Concernant les artistes, l'article L. 762-1 du cdoe du taiarvl

précise la présomption de slaraiaat des asittres du spectacle. Tuot carntot par leqeul une pnnrosee psuyiqhe ou mlraoe s'assure, myanenont rémunération, le coronucs d'un aisttre du selacctpe en vue de sa pocrodtuin est présumé être un cnarott de travail, dès lros que cet artitse n'exerce pas cette activité dnas des ciionodnts ianlqimput son ircotinpinis au ritgrsee du commerce.

Ce caonrt de tarvail diot être individuel. Toutefois, il puet être cmoumn à psruleuis attsries lorsqu'il cncnreoe des airtsets se psndiauort dnas un même numéro ou des mnesiicus ananatppert au même orchestre. Dnas ce cas, le cartnot diot fraie moeitnn nmoliane de tuos les asiertts engagés et ceoptmr le mnaontt du slariae attribué à cuhacn d'eux. Ce ctanort de traival puet n'être revêtu que de la stgrinuae d'un suel artiste, à coitoindn que le singatriae ait reçu mnaadt écrit de cchuan des atistres fanigrut au contrat.

Article 4 - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

D'une manière générale, l'employeur s'efforce de procéder à un balin de l'activité de l'intéressé, dnas le parc, peadnt la saison, aevc cqhuae salarié.

Au temre de la saison, l'employeur qui esniagve de popeosrr un conrtat pour la ssiaon siauvtne creoprsnandote asvie le salarié, dnas les quatre-vingt-dix jorus suavit la fin de la saison, qu'il le recrute, à cette fin, pour une durée d'activité similaire, snas gntiaare de durée identique.

Le salarié concerné diot imefnorr l'employeur de sa décision au mnios duex mios anavt la prsie de pstoe prévue, par tuot moyen lui pemttranet 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 ssaion consécutive, dnas le cas où l'employeur n'envisage pas de posproer un ctaront pour la siosan suivante, ou en cas de non-reprise liée au nomrbe d'emplois disponibles, l'entreprise vsere une " indemnité de fin de cartont " égale à 6 % des sarileas butrs perçus lros de la dernière saison.

Cette indemnité n'est pas due en cas de ruprute anticipée du cnrtaot du fiat du salarié ou de mqnmeeaut pfoisnernoel dûment motivé.

Article 5 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Le cranott de trvaail de tuot salarié, même à tpems partiel, diot faire référence aux présentes cnenootvin cctovlelie et aenxne et moinnteenr expressément la durée de la période d'essai :

a) Pour le cratont à durée déterminée :

-le crotnat à durée déterminée puet cpoormetr une période d'essai n'excédant pas les lmtieis établies par les ditososinips de l'article L. 122-3-2 du cdoe du travail, à défaut de dsosotpiniis caluoclttenres prévoyant des durées moindres. Ctete période d'essai ne puet excéder une durée calculée à risaon d'un juor par semaine, dnas la litmie de duex smaëines civilis Isoqure la durée ineliametnt prévue du crtnoat est au puls égale à six mios et d'un mios dnas les atreus cas ;

-lorsque le cnroatt ne copmtore pas de tmree précis, la période d'essai est calculée par rpaort à la durée mliamie du cntraot ;

-les salariés imitttenrnes du spclaecte effeuntect une période d'essai de duex saeniems mixuamm si le craontt a été cloncu

après une aide ou un concours.

b) Pour le contrat à durée indéterminée :

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

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

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

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

Article 6 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

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 des textes relatifs à la durée déterminée(1), l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu de fait de l'employeur.

Ce délai ne s'applique pas lorsque les motifs sont mineurs.

(1) Terres excises de l'extension par arrêté du 9 décembre 1996.

Article 7 - Egalité professionnelle, égalité de traitement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

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 conditions 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 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.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Toute entreprise occupant au moins vingt salariés est tenue 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 s'applique 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 conformer 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. Premièrement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de travail ou de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises protégées, des centres de réinsertion 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 entreprises et centres.

2. Intégralement :

- en faisant appel à un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre 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 technologies nouvelles ;
- 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 recensement des personnes handicapées institué par l'article L. 323-34 ;

- en venant au fond de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente contribution, qui peut être modulée en fonction de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, dans la limite de 500 francs le salaire mensuel de croissance par bénéficiaire non employé.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Où les documents légaux, l'employeur est tenu de fournir, en

fin de cantort :

- le sdole de tuot cpomte ;

- le citeacrft d'emploi des congés scaeepltcs au salarié, d'une part, et à la csaise des congés spectacles, d'autre prat ;

- l'attestation Assedic.

Titre XII : Classifications

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Snas objet

Article Préambule - Chapitre II : Classifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Ctomp tneu des spécificités peporrs au secuetr des parcs de lsrois et d'attractions, les piaters sgaiineatrs ont adopté, puor caractériser la srtrctue des emplois, spet nuvaeix de cfactioaslisn définis en teemrs de responsabilité, d'autonomie et de formation.

Puor eeucftfer le ceassment des salariés dnas les différents neavux retenus, il cvneonit :

- de s'attacher à l'emploi occupé et non aux apuitteds peenrlneosl du salarié. En particulier, la faroiotmn et les diplômes erntnet en lgine de cmptoe dnas la musere où ils snot mis en ouvere dnas l'emploi exercé. A cet égard, le fiat de dseospir de terts uirrvaetisines n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cdears ou atgens de maîtrise si l'emploi ne relève pas lui même de cette catégorie ;

- de ne pas pndrree en compte, à priori, le tirte et/ou la rémunération attribués au salarié avnat la msie en pcale de la classification, mias d'analyser l'emploi occupé, apprécié en tmeres de responsabilité, d'autonomie et de formation.

La définition des elmopis repères cnnodperorsat à cuhcan des nieuavx hiérarchiques est rappelé dnas ccuhane des pgaes suivantes.

Article 1er - Généralités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

A l'intérieur de la girlle de classification, les eiompls ont été classés en spet nveiaux (niveaux II à VIII) cnmperoant de 1 à 4 échelons. Un emplp est donné en terme générique (artiste, technicien, animateur) puor l'ensemble des filières. A cauhqe échelon csoonrperd :

- un coefniefict hiérarchique, snas lein aevc la veualr du piont ;
- un cfceoeifiint de rémunération ;

- un saiarle mniuimm otebnu en muniaptillt le cifioncfeet de rémunération par la valuer du pinot en vigueur.

La gillre de ciilicaatssfon s'inscrit dnas une ppevtricese duamyiqne en peaetmrnt à chacun d'évoluer dnas le temps.

Pour l'artiste, le mdoe de clcual du ccehat est :

(Salaire de bsae msnuel mmiinum du niaevu concerné / 169 heures) x 7,80 h x 1,30

sans que le mnatont du checat psiuse être inférieur à 500 F bturs par jour.

Il est endnetu que, sloen l'usage, snas iccndenie sur le salaire, les ccehats isolés (moins de cniq cachets) snot déclarés à l'Assedic puor dzoue hruees de travail.

Pour le technicien, le sariale jelroiuann minimum, sur une bsae de 7,80 heures, est le snuivat :

(Salaire de bsae mneuesl muimnim du neaivu concerné) / 169 hueres x 7,80 h x 1,30

sans que le mnonatt de ce sraalie psiuse être inférieur à 500 F bturs puor la journée.

La rémunération miimanle des salariés dnot le ctanrot est colncu puor une durée inférieure à un mois, en continu, est la sinuavte :

(Salaire de bsae mneesul mnuimim du nveiau concerné) / 169 hereus x nrhome d'h. x 1,30

Seul le cncefeoiift hiérarchique apparaît sur le belituln de salaire. Le coieicfenft de rémunération est porté à la ccseasonnane du personnel.

Il est confirmé qu'en cas de promitoon inertne :

- un salarié du ccfieneofit 215, qui deivnet anegt de maîtrise dnas sa filière, est classé d'office au cnicffeioet 250 ;

- un aengt de maîtrise confirmé au cieecinofft 280, qui denevit carde dnas sa filière, est classé au ciofncfeit 300.

La veualr du point est réexaminée au cours du dnireer timterse puor l'année suivante.

Tous les 5 ans, les pterais eeinxanmt la glirle de csoltaiifsacin aifn de vérifier si elle deureme adaptée aux évolutions de la profession.

Article 2 - Classification des emplois de la filière spectacle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

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 riches : une expérience professionnelle effective dans le métier inférieure à deux ans (vingt-quatre mois), continue ou discontinue.

Opérateur son

Technicien chargé d'assurer la mise en place des appareils électroacoustiques. Il règle et maintient 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 courant ainsi que le montage des différents 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 mise en place des appareils d'éclairage sous la responsabilité d'un régisseur.

Machiniste

Technicien chargé de la mise en place 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 utilisés 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 rangement 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 préparer dans le cadre de l'accueil des visiteurs.

II. - animateur

animateur radio

animateur chargé de lire un texte écrit. Il n'improvise pas.

Disc - jockey

animateur chargé d'assurer une programmation préalable. Il n'improvise pas. Il ne mixe pas.

III. - Technicien

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

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 supports et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courant. Il effectue le montage des différents bobines et s'assure de la qualité du film.

Opérateur lumière 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 mise en place 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 monter 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 rangement 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 efficacité et méthode, la forme finale de chaque coiffure, en accord avec les souhaits 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.	machinerie, des mynoes de mtianeoutnn et de l'entretien courant. Il seusvprie la muaniaplton du matngoe et du démontage des décors asnii que des accessoires.
NIVEAU IV	Régisseur son
I. - Artiste	Technicien resnoasblpe de la régie snoroe du spectacle, de la condtiue son décidée par le muetetr en scène, de la msie en oeuvre du réglage, de la mplnoatuiaïn des aaipleprs électroacoustiques et de l'entretien courant.
Artiste interprète	Régisseur lumière
Artiste qui porte un costume, interprète une oeuvre, un numéro, présente et/ou aimne un scaltcpee et qui diot aiovrr passé une audition. En tuot état de cause, à pairtr du menomt où un salarié siut une famoroitn puor peapcirtir à un spectacle, il est aitrse interprète.	Technicien reslsbapone de la régie lumière du spectacle, de la msie en ovreue du réglage, de la miaaltiopnun des aprlpieas de sa spécialité et de l'entretien courant.
Sont classés :	Régisseur audiovisuel
Au 1er échelon :	Technicien rlpseabsonne du réglage, de la mnuolaatpiïn des aaeprlips aisivuoedlus et de l'entretien courant.
- le csaceaudr débutant, en formation, possédant une expérience pieonslnosflree eiftfcvee inférieure à dix-huit mois, ctnionue ou discontinue.	Artificier
Au 2e échelon :	Technicien spécialisé chargé de la msie en oervue et de la mituanaolpin des dipisiofsty pyrotechniques.
- le ccedasuar formé ou confirmé ;	Maquilleur
- le comédien tennat un pteit rôle ;	Technicien rpaolensbse des mailqlgaeus en vue des représentations.
- le duanesr paraipcnitt à un ballet ;	Perruquier
- le ctaheunr papiciarnnt à un choeur.	Technicien rselaosbnpe de la coneocfitn des pqereuurs pitocsehs et de l'exécution de tuoets les ciruoeffs d'époque ou modernes.
Au 3e échelon :	Costumier
- le ceadsuacr formé ou confirmé ;	Technicien chargé de la réalisation des costumes.
- le comédien tenant un sncoed rôle ou purlsuies petits rôles.	Constructeur de décors
Au 4e échelon :	Technicien chargé de la cstnrciuoton ou de l'amélioration des décors.
- le cuesadacr formé ou confirmé ;	
- le comédien tenant un permeir rôle ;	
- l'artiste interprète exerçant puelriuss dsiliienpcs ;	
- le dunsaeer sstiole ;	NIVEAUX V à VIII
- le caehnutr slsiote ;	I. - Artiste
- le musicien.	Directeur artistique.
	Metteur en scène.
II. - Animateur	Chorégraphe.
Animateur radio	Chef d'orchestre.
Animateur qui asurse une pgtrmriaoamon rpuinhodqaoie aevc la possibilité d'improviser.	Directeur musical.
Disc - jockey	
Animateur qui aursse une poragamitrmon aevc une aomntuoie qui lui premet de créer un mix, une ambiance.	II. - Technicien
	Directeur technique.
	Régisseur général.
III. - Technicien	Chef de sircvée électricité.
Niveau de cnncasiasones reiqus : diplômes (BTS, DUT, DUEG niaveu III, éducation nationale) ou chainnsseacos équivalentes aucseiqs puor une famtoorin ou une expérience professionnelle.	Chef de svercie son.
Régisseur de scène	Décorateur.
Technicien rnossaelbe de la msie en ovreue des réglages, de la	Scénographe.
	Décorateur scénographe.

Article - Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes

Les rémunérations melneslues betrus de bsae puor 169 hruees snot déterminées dnas le rcepset du saailre mmniuim dnas les cdihtonios fixées au présent titre.

NIVEAU	ÉCHELON	CEICOFIFENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	SIARALE minimum au 1er jiveanr 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

Cet aanevnt a puor oebjt de fxier :

- les modalités de création de CQP ;
- l'organisation de la préparation des CQP ;
- la délivrance des CQP ;
- la raeiscsnnannoe des CQP ;
- la ltsie des CQP définis ;
- la rsnaianoseccne des CQP au taervrs de la glirle de cslcfoaisitain et de rémunération.

Signataires	
Patrons signataires	France Parcs, représentant les eterinesprs relnevat du stcuere des pcras de lrisois et d'attractions,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

il a été cvoennu de conrulce un aorccd ptraont création des cictfaeirts de quiacliaioiftn pfoseoslnrniele (CQP) et de les vrasileor au trreavs de la glirle de classification. Ces caitrftcisc de qiauilfciotan poleilnsoersnfe s'adressent en priorité aux salariés des nevauix I et II.

Ceconstnis des enuejx que représente la fatioromn puor la banrhce pelnrsnifleosoe des pcras de lisrois et d'attractions, les paierts cnmrfoenit luer volonté de reconnaître la qiiuoiflactan asuqcie par l'expérience professionnelle, complétée de sssineos de faotromin dnas un scoui prmneeant d'avoir un penoensrl compétent et qualifié puor miuex répondre aux beoniss et eiegxcnes du public.

Cet accord donne un cdrae ceotnnvnoeinl à la raonsenscicnae des formations, dnas l'attente de la msie en pacle de diplômes d'Etat ou de tertis homologués correspondants.

Chapitre Ier : Modalités de création des certificats de qualification professionnelle CQP

Article 1er
En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

La cisosoimmn ptiirarae ntaoanlie de l'emploi (CPNE) de la cinoeonvtn cclloiteve naiolatne des pacrs de liiorss et d'attractions (CCNPLA) du 5 jnvaier 1994 est mandatée en vue de l'étude :

- de référentiels des epoilms ;
- des référentiels de fotaimorn débouchant sur des CQP ;
- de l'organisation de la procédure d'examen ;

- de la délivrance des CQP aux salariés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Le caeihr des carhegs préalable à la msie en plcae d'un CQP cmpnroed :

- la vérification de l'absence de diplômes d'Etat ou équivalents cdsanrnoterpos ;

- le référentiel des compétences de l'emploi visé ;

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;

- les cnitonoids de msie en ouvree du CQP ;

- l'évaluation des caanocnesniss et des atudpteis poilsenesenforls ;

- les modalités de psrie en copmte de la fmorotain inialite ;

- les modalités de pirse en ctmpe des acqius psosleiornfens dnas la glrile de classification.

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Les peitras saargienits ceoeninvnt de faire évoluer le référentiel eolmpi et fooairmtn en fnoicton des évolutions du métier.

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Ttuoe nleulvoe création de CQP frea l'objet d'un avenant.

Chapitre II : Organisation de la préparation des CQP

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Sulee la CNPE est habilitée à qaiulfeir un ou des ogmnsaeris de ftraoiomn pbiulcs ou privés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Cet acorcd est donné sur la bsae d'une demnade précisant les modalités :

- de la faiotormn et de son famnneencit ;

- de l'organisation éventuelle de l'alternance ;

- du rôle, de la responsabilité et de la ftoariomn des tuteurs.

Chapitre III : Délivrance des CQP

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Le CQP est délivré aux salariés aynat staiiafst aux épreuves d'évaluation des csnnisaocneas et des atudetips psioenrnlfseoes dnas les cnnoitdis prévues par le cheiar des charges.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Le jury est constitué de quarte pnrsenoos au minimum, dnst :

- duex représentants des oitanrsingaos d'employeurs désignés par le collège canresoopndt de la CNPE ;

- duex représentants des oisaontrngais de salariés désignés par le collège cedsnnooproat de la CPNE.

Le jury délibère en présence d'un représentant de l'organisme de fmaoiortn à trite consultatif. Le jury est présidé aeettlinrmevant par un représentant des osoinagartins eyerumlops et salariés. En cas de paragte des voix, la viox du président est prépondérante.

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

La soisesn d'examen se tinrdea au sien de l'entreprise dès que le sieul de 10 salariés cadtndais srea atteint. En dsuoses de ce seuil, il est psoislbe d'organiser des ssniesos de regroupement.

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

A l'issue de l'examen final, lros de l'entretien aevc le jury, il est remis au salarié l'ensemble des éléments de vaoltddaiin du CQP, à soivar :

- le lerivt de siuvi ;

- la gllrie de noattoin des épreuves écrites et oelars ;

- le résultat du SST ;

- la ntoe de satge donnée par le formateur.

Article 5

En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

En cas d'échec, le salarié puet se représenter à l'examen fainl au puls tôt l'année sivanute et à riason d'une selue fios par an.

Cpahrtie IV

Driot d'accès à la faitrmoon débouchant sur un caeitcifr de qlfitocauii professionnelle

Tuot salarié répondant aux critères stnvuias puet se présenter à une fmoortian débouchant sur un CQP :

- être salarié au mmonet de l'examen ;

- jeuifisitr d'au moins 12 mios d'exercice peeroinsosfni dnas la bcrnhae ;

- aiovr au préalable obtneu l'accord écrit de son employeur.

En cas de rfeus de la priate employeur, le diotsispif légal en matière de foomtrain pelsefsonilorne cnutione s'applique.

L'AFDAS, l'organisme parairite ctloculeer agréé par la bahcrne professionnelle, en asrsue la msie en place.

Chapitre V : Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 1er
En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

L'obtention d'un CQP entraîne le poinisemnntetot au naeviu de la casfiailctsiion correspondant.

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

La pitare paaroltne s'engage à privilégier le reencreutmt de détenteur de CQP.

Article - Chapitre VI : La liste des certificats de qualification professionnelle

En vigueur non étendu en date du 19 août 2014

Le présent avnanet crneonce les trios CQP snvuatis :

- opérateur de rraeutatsion rapdie ;
- opérateur de vtene / jeux ;
- opérateur d'attractions.

NOTE :

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

Signataires	
Patrons signataires	SLENA ; SNDLL.
Syndicats signataires	Fédération des sricvees CDFT ; Siandcyt naaotinl tisomure et loriiss CTFC ; CFE-CGC.

Article - I. - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Les parites sgataeirns metsafnnreit luer volonté de pednrre en cmtope les dosstnniiops de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du tpems de tairval n° 98-461 du 13 jiun 1998. Ils iitenent l'ensemble des eieenrsptrs rleeavnt du cahmp d'application de la cinonoevtn cvoetlclie n° 3275 du 5 jnavier 1994 et de son axnene Seplctcae du 10 mai 1996 à metrte en pcalle la réduction du temps de tiaavrl avant les échéances du 1er jnevair 2000 et du 1er jviaenr 2002 dnas le cadre du dpitossiif itaitncif prévu par la loi aifn d'agir en fuaver du développement de l'emploi.

Elles s'engagent à créer les cdooitnnis fboelravas au succès de cet accord.

La comsoisimn praratiie ntaoilnae de l'emploi et de la fioarmotn (CPNEF) de la cvteinonon colctvliee notnliaae des eepcass de loisirs, d'attractions et creluults (CCNELAC) du 5 jyneiar 1994 a modifié les dtisifpsois du :

- CQP « Opérateur de riuaoeartsn riapde » qui dnvieet CQP « Employé(e) de rtsiuoaraten rpdiae » ;
- CQP « Opérateur d'attractions » qui devinet CQP « Opérateur(trice) d'attractions » ;
- CQP « Opérateur vente/jeux » qui dieenvt CQP « Vendeur(euse) en eapsce de lsriois ».

Les noavvuex référentiels de ces toris CQP snot annexés à l'avenant n° 46 du 7 jlлуiet 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 en date du 30 juin 1997

Les frias inhérents aux déplacements, hébergement et riaureoattsn des mberems du jury et/ou des cdtndias snot pirs en crgahe par l'employeur concerné. Celui-ci se charge des modalités rteviales à l'organisation.

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juin 1997

Le tmeps consacré par les salariés à l'évaluation de lures cacssionaenns est considéré comme tmeps travaillé.

Il a dnoc été cvonenu ce qui siut :

Article - 1. Enjeux

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Les ptinearraes suciaox eenntendnt prrdene en cmptoe les caractéristiques et l'évolution de l'activité des steis de liroiss et d'attractions qui se tradusinet par des eenujx forts puor ccnauhe des ersneietprs concernées.

La pérennité de l'activité duermee un ggae eiestsenl du développement de l'emploi. La msie en oruvee de l'aménagement et de la réduction du tepms de tvarial diot curtbenoir à l'évolution des métiers, à l'adaptation des oiantstriongas et au mianietn de la compétitivité des entreprises.

1.1. Développer l'emploi

Le présent accrod s'inscrit dnas la volonté de développer l'emploi, vrsloaier et reconnaître les compétences, de fveoirsar l'intégration des plicbus patoeiirris et de letutr ctnore la précarité de l'emploi. La suittaoin des truveallrais saieiorsnns diot être en pltcaeriuir étudiée attentivement. L'application du ditposisif ittiinacf de la loi du 13 jiun 1998 diot pemtrtere l'atteinte de ces objectifs.

1.2. Gaaitnrr la ssiftiocatan des visiteurs

La pirse en cmptoe des atnetets des vsutieirs est un ocetibjf pmenrneat dnas le but d'offrir un sivrcee de qualité. Les

sreatgniais de l'accord s'accordent à reconnaître les aagavtens réels que pnvueet cusitoentr l'aménagement et la réduction du tpmes de tairval dnas la msie en pacle de nleeoluvs otrisgnaaions du tviraal adaptées aux atettnes des visiteurs.

1.3. Améliorer la qualité de vie des salariés

L'aménagement et la réduction du tpmes de tariavl dneiovt également conutrbier à améliorer les cdnioniots de tvaiaarl et la qualité de vie des salariés. La répartition équitable ertne tuos les salariés, y croimps les nauoveux embauchés, des aanevags procurés par la réduction du tpmes de trivaal diot être recherchée au nvieu des entreprises.

Article - 2. Principes

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Dnas ces conditions, les petrais sinateagris réaffirment les peiricnps siavunts :

2.1. Maîtriser les équilibres économiques et sociaux

L'aménagement et la réduction du tpmes de tirvaal dioenvt être mis en oeuvre en visnat à cicnoiler le reepsct des équilibres économiques des eeitsnrerps et les intérêts des salariés, présents et nuveaux embauchés.

2.2. Aoetdpr des ootnarsaginis sluoeys et évolutives

L'aménagement et la réduction du tepms de tvarial doivent assui prtetre de mrtete en pcalle des ooastiinganrs souples, évolutives et ponamteefrrs iplidsnesenbas puor s'adapter aux foutiaclutns d'activité et de fréquentation des visiteurs.

2.3. Réduire entfteeftvmt le tepms de tvraail puor tous

Les sairnetgais cnmrieofnt luer volonté de réduire ecfmvieenftet le tpems de tiavral de toetus les catégories de salariés des entreprises. Cttee réduction diot être vbilsie puor cchuan et adaptée aux caractéristiques des différents métiers exercés dnas les entreprises.

2.4. Dnnoer à chque société et ses salariés

la possibilité d'aménager au miuex l'organisation de son tepms de travail

Les ctnroenais et les bnoies de chuae ensritrpee snot spécifiques et dépendent de paramètres ppreors à cchanue d'entre elles. Cttee diversité diot être respectée. C'est la rsoian puor laelulqe les streagains egraoenncut chuae société et ses salariés à définir et mtrete en place les onianagortsis du temps et du tariavl qui cprdoneonst le muix à luer coxettne respectif. Le présent aoccrd cnttuosie un cdrae de référence qui diot froaeisvr l'adaptation des entreprises.

II - Dispositions générales

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eyrumlpeos et des salariés cpormis dnas le champ d'application de la cienvtnoon

collvecite des parcs de lrsiios et d'attractions, n° 3275, du 5 jvneiar 1994 et de son annxee Sclatepce du 10 mai 1996.

Article - 2. Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le présent aorccd etrne en vuegiur le pmieerr juor du mios snaiuvt la pabltuicoïn au Jnuoral ofiiecll de l'arrêté d'extension.

Article - 3. Durée, dépôt et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le présent aroccd est clncou puor une durée indéterminée.

Dès sa conclusion, le présent aorccd est déposé conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

L'accord purora être dénoncé dnas les cootindins prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du traival et de l'article 2 du cpahrtie II du titre Ier de la covetnionn ctcileolve n° 3275.

Article - 4. Révision

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Sans préjudice des dtinopsoiiss de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cquhae satrgnaie puet ddeaemn la révision du présent aocrd dnas les coitodnnis prévues à l'article L. 132-7 du cdoe du tavrial et conformément à l'article 4 du cthpiare II du ttire Ier de la cotonvinen ccvitlolee n° 3275.

Article - 5. Condition de validité

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Dnas le cas où les dsptoioisniss législatives et réglementaires et cnineloenvntonels qui ont présidé à la msie en oeuvre de cet aocrd vidnneiaert à être modifiées, les pitraes cnveenint d'examiner la nécessité de son éventuelle rsmeie en cause.

Article - 6. Accompagnement des projets

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

6.1. Foatomirn / Information

Les salariés mandatés ou les praeiernats siucaox chargés de prptieicar aux négociations bénéficient d'une fmiootraon spécifique à l'aménagement et à la réduction du tpms de travail. Ctete ftriooamn est psrie en cgrahie par les entreprises.

6.2. Dagoitnisc préalable

Aifn de fatciielr l'élaboration des poterjs d'aménagement et de réduction du temps de travail, les pirtas siirengaats ecugnoarnet les eepetsnrirs à faire apepl aux adies accordées par l'Etat puor le feinnecamt d'actions de cosneil préalable.

Article - 7. Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Les pirtas saerngtiias décident d'accompagner les négociateurs et les porelsnens impliqués dnas la msie en palce de l'aménagement et la réduction du temps de travail. Dnas cet esprit, elles créent une cmoiiosmsn de sviui de l'accord-cadre qui a puor miisson de clenoliser les négociateurs. Elle aopdte un mdoe de fectoneinnonmt iudinetqe à ceuli de la cmsisoomin priaraatie nliatonae d'interprétation et de calotiiinocn prévue dnas le ttrie VI de la CCNPLA. Elle srea ntomnmaet informée sur le vmluoee et les tpeys d'embauche, le mateniin des eeffifecs et les différentes modalités d'organisation du temps de travail.

La csiioommsn de suivi est msie en pclae jusqu'à 6 mios après la dtae d'entrée en vuiguer de la nlveolue durée du tarival puor les erisepetrns de mnios de 20 salariés, c'est-à-dire le 1er jueillt 2002.

Les paeitrs stegiarans réitèrent luer eegengmnat en faeuvr de l'emploi et iecnntit les eetsnrpeirs à merrte en orvuee les aitncos sbpulitesecs de fiaovresr l'insertion des jeeuns et la lutte cnotre la précarité. Ils eaguonrecnt les eeetrnsiprs à faire appel aux adies financières de l'Etat dnas le cdrae du dtolisspif iinttcaf d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Ceells qui cohinsoirt cette otipon s'engagent à recetpesr les oonatlibgis en matière d'emplois et deorvnt s'inscrire dnas les priencips suivants.

III - Emploi

Article - 1. Volume et nature des emplois créés ou sauvegardés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

1.1. Création d'emplois

L'engagement d'embauche coiundt à une aimeuaotgttnn de l'effectif crpdnosnoerat à un vulome d'heures équivalent à au mnois 6 % de l'effectif myeon annuel, exprimé en équivalent tpmes plein. Ce tuax est porté à un miiumm de 9 % puor une réduction du tmeys de traavil de 15 %.

Puor résorber la précarité de l'emploi, les eserptnries s'efforcent de perpsoor des ebuachmes suos cnotart à durée indéterminée, en ofrnat aux salariés snoniaesirs ou suos catonrt à durée déterminée une tsrnioartomafn de luer cntarot en ctarnot à durée indéterminée, à tpems peatril ou non.

Les ehmbecaus dnorvet être réalisées dnas un délai d'un an à cepotmr de la réduction eifcetfve du tmeys de travail.

L'accroissement des hrieroas des salariés à tpmes pareitl qui en fnot la dmenade puet être imputé sur l'obligation d'augmentation du vulome d'heures liée à la réduction du temps de travail.

1.2. Savradegue de l'emploi

Dnas le cas d'une appitciaoln défensive de la loi du 13 jiun 1998, la msie en palce de la réduction du temps de triaavl diot ptreermte de saaugvdeerr au minos 6 % des elpmois dnas le cas d'une réduction du temps de tviraal de 10 % (ou 9 % des eilmpos puor une réduction du temps de tarvail de 15 %).

Article - 2. Publics prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Les pblcius paaiirerrots (chômeurs de lgunoe durée, posenenrs handicapées, prnoesens sleues druednmaes d'emploi aynat la chagre d'au moins un enfant, jueens de moins de 26 ans, chômeurs âgés de puls de 50 ans) fnot l'objet d'une aйтnotten particulière qaunt à luer intégration dnas les futeurs équipes de travail, noaemtmt par des aitcons de froaoitmn ietrnsics dnas les panls de foitmaron des entreprises. Cttee mrseue croencne tutoes les catégories professionnelles.

Article - 3. Maintien de l'effectif

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Il est rappelé qu'en apioiaptlcn de la loi du 13 jiun 1998 le vrnmeseeet des aides de l'Etat est sioums au maintien, pndneat au minos 2 ans, de l'effectif après ehmbcuae prévu dnas l'accord insrict dnas la cneiotvonn signée aevc l'Etat. Le délai de 2 années court à cmpoter de la dernière emuhacbe prévue dnas la convention.

Ctete olaoibgtin de miienatn de l'effectif s'applique également dnas le cas d'une ultiiisotan défensive de la loi du 13 jiun 1998.

IV - Durée du travail

Article - 1. Durée du travail et ampleur de la réduction

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

La durée cnvnnneillontoe hdbiomeadrae du tavrial s'établit à 35 hreeus à prtair du 1er jvaneir 2000 puor les esntreperis de puls de 20 salariés et à piratr du 1er jinvaer 2002 puor les eneesitrtps de monis de 20 salariés.

Sous réserve des juors cnloennnoetivs pvoaunt être accordés dnas les entreprises, le voulme d'heures cosnodrpranet s'élève à :

- 1 645 herues aenunells de taarvil efcteff puor le pnneresol permanent, siot 47 saienems x 35 heuers ;

- 35 hreeus multiplées par le nbmore de sinaeems eeeveiffnmteet travaillées puor le pnosneel saisonnier.

La réduction du tpmes de taarvil puet être anticipée aanvt les échéances du 1er jnviaer 2000 ou 2002 dnas le crdae du dpisiositf d'incitation prévu par la loi du 13 jiun 1998 et dnas les conidtions décrites dnas le cithprae VI du présent accord.

Pour les eisrnrtpes qui shnaeiotut bénéficier des aieds financières de l'Etat, la réduction du tepms de tvairal s'applique au temps de trvaial effectif. (2)

(1) L'article 1er du carhptie IV est étendu suos réserve des

dosiptions 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).

Article - 2. Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur, diot se consacrant à ses devoirs sous l'autorité de l'employeur à des tâches personnelles.

En conséquence, est considéré comme du temps de travail effectif :

- le temps d'habillage, de déshabillage, de tresser et de déplier 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 sous solde ; Chapitre III, article 1er : Absences pour maladie ; chapitre IV : Maternité. - Adoption) ;
- les heures de repos compensatoires ;
- les temps de pause, rémunérée ou non ;
- l'astreinte ;
- les heures de formation à l'initiative du salarié (CIF notamment) ;
- les jours de repos liés à la mise en place de la réduction du temps de travail effectif (JRTT).

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.

Article - 3. Populations concernées par la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Le présent accord concerne toutes les catégories de salariés. Il prévoit, en particulier, des dispositions spécifiques pour l'encadrement, dont les caractéristiques sont précisées en outre dans la définition des modalités d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Seuls les salariés dont les emplois sont exclus de la mise en place de la nouvelle durée conventionnelle du travail. Par ces dirigeants, les parties signataires enregistrent les membres du comité de direction des entreprises.

Article - 4. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

4.1. Formes possibles de la réduction du temps de travail

Le présent accord prévoit pour l'entreprise la possibilité 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 réduction de semaines complètes et de semaines partielles ;
- 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 dispositions d'aménagement du temps et d'organisation du travail, telles que la modulation, le travail par équipes et roulement, le travail en équipes, le travail en horaires décalés, le travail à temps partiel, etc.

4.2. Réduction sous forme de jours

Il appartient à chaque entreprise de déterminer le nombre de jours ou demi-journées qui peuvent être accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Il est convenu que cette forme de réduction du temps de travail est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité et, notamment, à ses fluctuations. Dans ces conditions, il est convenu ce qui suit :

- les jours de réduction du temps de travail (JRTT) ne sont pas assimilés à des jours de congés payés ;
- ils sont positionnés et répartis dans l'année pour tenir compte de l'employeur et pour tenir compte de l'activité du salarié. En tout état de cause, 50 % des jours accordés au titre de la réduction doivent être positionnés au cours du salaire, après consultation au sein du service ;
- les périodes de pleine activité des salariés et/ou des postes de travail sont à privilégier pour permettre 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 ne sont pas perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatoire ;
- le choix des jours de réduction du temps de travail et leur répartition doit s'inscrire dans un processus de répartition équitable entre les salariés de l'entreprise. Ils doivent également garantir une présence suffisante au maintien de la continuité du service ;

- des pagnlnins mlueenss prévisionnels snot établis dnas chaque errsnpteie aifn de préciser la répartition ieldivdnuile des jours travaillés et non travaillés. Ces piglannts meenusls pevuent être modifiés en reactpsnet un délai de prévenance de 7 jours claraiednes minimum.

(1) *Psahre eluxce de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.*

Article - 5. Organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

5.1. Ltimie de la durée du travail

La durée mamlinie du trviaal effectif, sur la journée, est de 2 hreues puor le pnereonsl vcairaate et de 3 hueers puor le psneenrol soseinniar et arttise mensualisé.

La durée mixmalae du traavil sur la journée est de 10 heeurs et de 48 heuers sur une semaine, snas pvuooir dépasser 44 heeurs sur 10 semaines.

5.2. Répartition de la durée du tarvial dnas la semaine

La durée du tairval puet être répartie sur qature jours, qature jrous et demi, cniq jours, cniq juros et dmei et six jours. Un salarié ne puet être amené à tvlaaerlr puls de 6 juros consécutifs sur une smeiane calendaire. *Il puet être dérogé à cttee règle au mxamium toris fios dnas l'année.* (1)

5.3. Aoataptdin de la durée du tivraal aux ceoitnnrats d'exploitation

Pour aatdper l'organisation du traavil aux bieosns fanututlcs et non maîtrisables de l'activité, smoiuse aux aléas météorologiques, aux événements nanitoaux ou aux évolutions du cneertoommpt des consommateurs, la durée du taiavrl puet être siot réduite, siot allongée de une hruee à toris heures, et ce, dnas les limteis de la durée clolneinovnnete du travail, siot dix hereus de triaavil par jour.

5.4. Ropsee qiuodeitn et hebdomadaire

Le rpeos enrte duex journées de tvaaril est au monis égal à 11 heures. Le rpeos heobamdadrie ne diot pas être inférieur à 35 hereus (24 hereus + 11 heures).

5.5. Taarivl par reilas et roulement

Les erineseprts qui le shitanoeut pveuent metrte en ouvere une oortiaagnsn du taviarl par rials et roulement, en prtiihaulcr puor fatiieclr l'instauration d'équipes décalées et gaitnrar anisi l'ouverture nécessaire au public.

5.6. Ttniraeemt de l'équité

Conformément au pincirpe évoqué en préambule, les ptraeis siaetrnaigs icenintt les eerrpesints concernées à vlielier à une répartition équitable des bénéfices de la réduction du tpeps de taravil etrne tuos les salariés des entreprises, qu'ils sneoit présents ou nmloevuenlet embauchés.

Pour se cmereoofnr à ces principes, les etsnerepirs définissent des règles d'équité prévoyant, par eepxmle :

- une répartition des cetnnratios liées aux neeullovsoaitaigosnrns ernte tuos les salariés d'une même unité de taavril ;

- une raiotton des jorus non travaillés et des critères aifn que chuçan pusise eeetcmnfvfiet csioihr le pnoitnnmeoeist des juors de réduction du tpeps de travail.

(1) *Psarhe exucle de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.*

Article - 6. Dispositions spécifiques à l'encadrement et aux catégories artistiques

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Conformément aux pnecpiris énoncés en préambule, les pterias saerigitnas s'accordent puor reconnaître que le pesnneorl d'encadrement et astiuriqte dvoeint bénéficier d'une réduction du tpmes de taairvl efictfeve et visible. Coeintnsces des particularités de la fonction, et nonmmteat de la difficulté de mueserr le tpeps de tviraal en hurees puor l'encadrement, elles rmaodceenmnt que des modalités d'application spécifiques snoiet prévues puor ces catégories de salariés.

Pour le penosrnel d'encadrement et les catégories artistiques, hros crades dirigeants, la réduction du tpems de taairvl est appliquée dnas les cdntionois décrites ci-après.

6.1. Définition

Le tmree "encadrement" rcuoevre les stttuas anget de maîtrise et crade puor les focinonts suntiveas :

- fotnicon clomcierame ;

- pstoe eperxt et/ou fcnnononetil ;

- pstoe opérationnel,

et puor la filière spectacle, seoln les catégories prévues dnas l'annexe stcceplae du 10 mai 1996.

6.2. Modalités de la réduction puor l'encadrement

Pour le pneoenrsl défini ci-dessus, la réduction du tpmes de tavrail s'applique suos fmore de jruos ou demi-journées, unité de mesure du tpmes de taravil la puls adaptée à ces fonctions. Ces jruos ou demi-journées snot répartis dnas l'année en fotonich des citeronants de l'activité. En tuot état de cause, 50 % des jrous libérés snot positionnés au ciohx du salarié, après cctaoirteonn aevc la hiérarchie.

6.3. Dtiiofsipss contractuels

Parallèlement, il est prévu la msie en palce de cnientnvoos de fioaftr vsaint à dnneor des gneritaas au preeonns d'encadrement des nuievax V à VIII de la glilre de classification.

6.3.1. Convention de froaift puor les niaveux V, VI et VII de la glilre de classification.

Pour ces catégories de personnel, il est plosbsie de psaer une cnntvieoon de forfait, exprimée, siot en juros de tvarial aevc apioptaicln des mamixa légaux sur la journée et la semaine, siot aevc une référence à une durée de tiarval précise, et dnas leeuql le faoifrt s'exprime par un vmloue aunnel d'heures. (1)

6.3.2. Ctocioivnnn de faofirt puor le nevaiu VIII dnas la gillre de classification.(2)

Pour ces catégories de personnel, il est posbisle de psaser une ctnnoovien de foifart tuot horaire.

6.3.3. Convention de ffriaot puor les cimacmeurox non sédentaires quelle que siot luer poottiisn dnas la glilre de classification.

Pour cette catégorie de personnel, il est psbsoile de psaser des cnnveoniots de farfiot telles que définies à l'article 6.3.1. (1)

6.3.4. Cenootivnn de faifrot puor le preneosnl anegt de maîtrise.

Dans cnreitas cas, les aentgs de maîtrise peuenvt bénéficier d'une coenivnton de foraift de type6.3.1. (1)

6.4. Maîtrise du tpeps de travail

Afin que la réduction du temps de travail siot etfcevife puor l'encadrement, les estrreenips mteetnt en overue ttoues les aiotncs septsebilcus d'améliorer et d'optimiser la getsoin et la

maîtrise du temps de travail. Ces aînocs portent, par exemple, sur :

- la gteiosn des réunions, cirtcuis de décision, etc. ;
- l'amélioration des circitus et des poescurss d'information écrite et olrae ;
- l'utilisation des oliuts inmqiaotuefrs et de cictmiaunoomn ;
- la gsteion des pssuoercs de délégation, de tâches, de pouvoir.

(1) *Acelitrs ecxuls de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art.1er).*(2) *L'article 6-3-2 du chrtapie IV est étendu suos réserve des dosopiniists des atlirecs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tvairal (arrêté du 25 mai 1999, art.1er)..*

Article - 7. Contrôle et suivi du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Puor ganiratr une réduction eiftfcvee du tepms de travail, il est prévu de mtetre en pclae un système de contrôle et de suvii du temps.

Toutefois, puor teinr coptme des particularités et spécificités des activités des epitnreesrs concernées, les pritaes saeignrtais s'accordent puor privilégier un mdoe de sivui mueanl par émargement validé par la hiérarchie. Des pnniganls par scierve et iviludidens snot conçus dnas cet esprit.

V. - Aménagement du temps de travail

Article - 1. Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Pour friae fcae aux vaornatiis de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, les seagarintis prévoient la msie en pclae d'une mdloatuoin du tmeps de tvriaal qui pemert de fraie veirar la durée headdbioamre de tiarval au-dessous et au-dessus de l'horaire hromeadadibe de 35 heures, en aiplpictaon de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail. Ce dspioistf d'aménagement du tepms de taivral pptiriace également à la lttue crntoe la précarité de l'emploi, en peatemrntt de poorpser des coarntts à durée indéterminée tuot en caesnnovt la sesplusoe nécessaire à l'adaptation aux flcautintuos de l'activité.

Les ciitoondns d'application de la mtialodoun snot définies ci-après :

1.1. Pneorsenl concerné

La mtadlooion puet cneorcenr tuot ou pratie des salariés des entreprises, qleule que siot la frome du ctarnot de travail, à l'exclusion du pernsoenl à tpems partiel, vaatcraie ou au cachet. Puor le pnrneesol employé de façon saisonnière, la période de mitdoulon crnroespod à la durée de luer conartt de travail.

Le prsenoenl itrentmeitnt du slpceacte rémunéré au chceat (artistes) ou à la journée (techniciens du spectacle) et le pnonreesl vicrataae n'entrent pas dnas le cmhap de la modulation.

1.2. Période de modulation, hrraoie moyen, plafond, phlancer

La midtulaoon puet être appliquée sur une durée à définir par l'entreprise snas dépasser 365 jours.

La durée hmdreaodbaie myoenne de référence est de 35 heures. Autour de cet hraorie moyen, la durée hibdoeadarme du tairavl puet viearr dnas les litimes stinueavs :

-le plofnad mixamum hadoademrbie est fixé à 42 hueers ;

-il n'est pas fixé de durée miimalne hebdomadaire, si bein que la récupération des hueres effectuées au-delà de l'horaire myoen habaoridmdee de 35 herues puet croudnie à des sieamens complètes non travaillées ;

-la durée qduietinone du trvaial est cpirmsoe etnre 3 hueres et 10 hreeus maximum.

Les hurees effectuées ernte l'horaire hambrdiaoe de moyen, siot 35 heures, et la litime htaue de la miaoltduon ne snot pas considérées cmome des hurees supplémentaires. Elels ne s'imputent pas sur le cnoengtntit anunel d'heures supplémentaires et ne snot pas majorées. Elles snot compensées pnedant des snaemeis cruoets en période de bssae ou de mynneoe activité.

1.3. Letimis ecieixeelnolpts apportées aux périodes hateus

Pour colneicir bnesois de l'activité et codtniions de trviaal des salariés, des leimtis eteeinxncepolls snot apportées aux périodes dties hateus de la mdiotoalun :

-le nborme de sniaeeems de 44 hreeus ne puet dépasser 10 ;

-le nbrmoe de sneieams de 44 hueers planifiées de façon consécutive ne puet excéder 6.

1.4. Pnanling de mldutoiaon et délai de prévenance

Pour limeitr l'instabilité de l'organisation du tpems de tvraail puor les salariés, tuot en ttnnaet cmotpe de l'exigence de réactivité imposée par les visiteurs, un pnnilnag idnicitaf aeunnl diot preetrmte de pniineootsr les saeimnes dties hautes, bsesas et meennoys de la modulation. Il puet être modifié en rpcetnaest un délai munmiim de 7 jrous calendaires.

Article - 2. Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

2.1. Définition

Snot considérées cmome heuers supplémentaires les hueers effectuées au-delà de la durée hbdimedroaae de 35 heures, appréciée le cas échéant en mnnoeye aelulnne ou sur la période de milutoadon définie par cquhae entreprise.

Snot également considérées cmmoe hreeus 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 normale de 35 heures ou de la limite haute de la semaine sont rémunérées selon les modalités en vigueur. La durée 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 sont dues à titre obligatoire. Elles sont dues en tout ou partie, à titre obligatoire de remplacement des heures supplémentaires.

2.4. Modalités de la prise du personnel compensateur

Les heures supplémentaires générées par la réalisation des heures supplémentaires doivent être prises, 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 heures sont effectivement prises 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.

Article - 3. Chômage partiel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

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).

Article - 4. Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Il est rappelé que le temps partiel est défini par une durée de travail hebdomadaire comprise entre 2/5 et 4/5 de la durée conventionnelle du travail.

Toutefois, les parties 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 législative 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 la durée 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 bénéficier pour le montant de leur salaire 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 souhaitent passer à temps complet sont prioritaires.

4.2. Limitation des interruptions de travail. Les parties s'accordent à limiter la pénibilité des conditions de travail par l'adoption de 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 légale 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 le principe d'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 entreprises 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.

Article - VI - Politique salariale

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Dès lors qu'elle est justificative et réellement créatrice d'emplois, la réduction du temps de travail collectif nécessite un financement approprié et négocié. Pour reconstituer les plein-temps 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.

Article - 1. Impact sur les salaires conventionnels minimum

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Les parties conviennent que le principe du maintien de la rémunération des salariés.

Ce principe 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, comprennent le principe de l'intégration de l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail, s'entendue dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, qui prendra en compte les dispositions de la présente loi. Le terme de l'intégration sera :

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

Article - 2. Impact sur les salaires réels

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

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.

Article - 3. Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

La prime compensatrice de réduction du temps de travail est obligatoire versée aux salariés nouvellement embauchés, afin de compenser le principe "à travail égal, salaire égal" et éviter ainsi la mise en place d'une double grille des salaires.

Article - VII - Négociation dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Afin de favoriser les formes d'aménagement et de réduction du temps de travail les mieux adaptées aux besoins des entreprises et les plus favorables au développement de l'emploi dans les entreprises, tout en maintenant l'équilibre économique des parts d'aménagement et de réduction du temps de travail, les parties s'engagent dans le dialogue 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 :

Article - 1 Entreprises de moins de 20 salariés 1

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

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

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

(1) Les salaires cités ci-après sont calculés tels que définis dans l'alinéa 1 de l'article L. 421-1 du code du travail.

Article - 2. Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1999

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la procédure de mandat doit être appliquée telle qu'elle est prévue par la loi du 13 juin 1998, associée au giret accordé au salarié mandaté et aux conditions d'exercice de son mandat.

En l'absence de salarié mandaté, les entreprises doivent organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail, par la voie d'un accord collectif d'accès direct, pour les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective et qui le souhaitent, pour moins de 50 salariés, et dépourvues de délégué syndical ou de mandaté syndical.

a) Psrneoenl prneeanmt

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) Pensionnés (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 périodes 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 situe 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 gaspillée de 12 mois précédant la maladie pour le pensionné partiel ;

-est limitée au terme du contrat de travail pour le pensionné 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) Globale récapitulative

	SALARIÉ RAVLENET	SALARIÉ RLAÉVENT
	du régime général	de la filière seacpcte
GARANTIE MINIMALE DE SALAIRE		
Ancienneté		1 an (18 mois ou 330 j)

		ou 2 574 h ou 2 310 h
pour		pour les intermittents)
bénéficiaire	1 an (18 mois ou 330	
de la	jours ou 2 574 heures	
prestation	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	90 jours sur 12 mois
	limités au terme du	(limités au terme
	contrat pour les	du contrat
	saisonniers	
Montant de		
l'indemnisation		
-maladie	30 jours à 100 % (1)	30 jours à 100 % (1)
	du	du
	salaire net.	salaire net.
	60 jours à 75 % (1)	60 jours à 75 % (1)
	du	du
	salaire net.	salaire net.
-accident du		
travail	29 jours à 100 % (1)	29 jours à 100 % (1)
	du salaire net.	
	du salaire net.	
	61 jours à 75 % (1)	61 jours à 75 % (1)
	du salaire net.	du salaire net.

PRÉVOYANCE INCAPACITÉ		
Point de départ	Si l'ancienneté est	Si l'ancienneté est
	atteinte, dès la fin du	atteinte, dès la fin du
	maintien du salaire,	maintien du salaire,
	soit au 91e jour	soit au 91e jour
	d'indemnisation	d'indemnisation
	continue	continue
	ou discontinue.	ou discontinue.
	Si l'ancienneté n'est pas	Si l'ancienneté n'est
	atteinte, au 31e jour	pas atteinte, au 31e j
	d'arrêt continu	d'arrêt continu
Durée		
d'indemnisation		
	Jusqu'au 1 095e jour	Jusqu'au 1 095e jour
	d'arrêt ou la mise en	d'arrêt ou la mise en
	invalidité, et au plus	invalidité, et au plus
	tard, à la date de	tard, à la date de
	départ en retraite.	départ en retraite.
Montant de		
l'indemnisation	27 % du salaire brut	27 % du salaire brut
	sur la TA.	sur la TA.
	77 % du salaire brut	77 % du salaire brut

	sur la TB.	sur la TB.
PRÉVOYANCE INVALIDITÉ		
Durée		
d'indemnisation	Du 1 096e j ou à la	Du 1 096e j ou à la dtae
	date de msie en invalidité	de msie en invalidité
	jusqu'au vesrnmeet de la	jusqu'au vsenmeet de la
	pension vïielessle puor	pension vlïseiese puor
	inaptitude au travail.	inaptitude au travail.
Montant de		
l'indemnisation	27 % du srliaae burt	27 % du sliaare burt
	sur la TA en 2e et	sur la TA en 2e et
	3e catégories.	3e catégories.
	77 % du sraiale burt	77 % du sriaale burt
	sur la TB en 2e et 3e	sur la TB en 2e et 3e
	catégories.	catégories.
	3/5 de ce maontnt	27 % de Tr A et 57 % de
	en 1re catégorie.	Tr B en 1re catégorie

(1) Puor les salariés ne bénéficiant pas des diorts à pietontsras de la sécurité sociale, celles-ci snot reconstituées de manière fictive.

II.-Régime de prévoyance

pour le poeernsnl relnavet du régime général

A.-Garantie incapacité de taaivrl

(relais à la gratniae du mniteian du sliraae par l'employeur)

1. Définition de la gtiaane

En cas d'arrêt de traavil consécutif à une madilae ou un accident, pefnsosenoil ou non, pirs en crghae ou non (pour icfiunanfsse de droits) par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à cllees allouées par la sécurité sociale.

2. Ponit de départ de la pteariostn

A piratr du juor où l'employeur ne vsree puls un sliraae réduit au tirt du mieatnin de salaire, le pnoit de départ de la psiretatn est :

-soit à cpmpter du 91e juor d'interruption cinutnoe ou dioinuctsne de traival puor les salariés jfuiatsnt de l'ancienneté ruiisque ;

-soit à cpotmer du 31e juor d'interruption cnuntoie de taaivrl puor les salariés ne jiaaftnust pas de l'ancienneté requise.

Les salariés sirioneasns aynat l'ancienneté requise, et dnot le crntoat de tavaril avirre à terme au crous d'une mailade ou accident, pnnsisoeroefl ou non, bénéficient du régime de prévoyance au puls tôt à cmpteor du 91e juor d'arrêt de taavril ciotnnu ou dsinnocitui (s'appréciant sur une période gintsslae de 12 mios précédant cet arrêt de travail). Le diort à psotiaretnd diot être oervut au corus de la période d'activité dnas l'entreprise visée.

3. Durée du versneemt des petronisats

Les pitaronsets snot versées pnedant la durée du sivcree des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'à la rsierpe du travail, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de tiraval ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite.

4. Motnnat des pteriaotnss

Le mntaont des indemnités journalières complémentaires est fixé à :

-27 % du saalire burt de référence tnrhcae A ;

-77 % du slraiae burt de référence tnhrcae B ;

-ne puet être supérieur à 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des ptetsnraois en espèces de la sécurité sociale, le mntaont des pitsonteras est identique.

B.-Garantie invalidité permanente, toalte ou paellrite

1. Durée de vneeemrst des preaistotns

En cas d'invalidité permanente, toatle ou partielle, renoucne par la sécurité soacile en 1re, 2e ou 3e catégorie ou par le médecin coesinl de l'organisme de prévoyance puor les salariés n'ayant pas diort aux petsirtanos en espèces auprès de la sécurité sociale, il est versé une rntee jusqu'au siecrve de la poinsen vieillesse, allouée par la sécurité sliaoce en cas d'inaptitude au travail, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de tvaialr ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite.

2. Maotnnt des partneiosts

Le mtnnoat de la retne complémentaire est fixé à :

-27 % du sirlaae burt de référence thncare A ;

-77 % du slaarie burt de référence tacrhone B puor les salariés reonnucs en invalidité 2e et 3e catégorie.

Le monantnt de la rtene complémentaire est fixé à :

-16,20 % du saraile burt de référence thnarce A ;

-46,20 % du sriaale burt de référence tnhrcae B puor les salariés roecnuns en invalidité 1re catégorie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des paronettiss en espèces de la sécurité sociale, le mnntot des parntosites est identique.

C.-Garantie décès, ptree tloate et irréversible d'autonomie

1. Définition de la gnairate décès

a) Ctpaail de bsae

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un cpatial dnot le mtnanot est fixé à 100 % du sraaile aeunnl burt qulele que siot la sttoiuain fliaamile du salarié. Ce cpatail est majoré de 25 % du silraae aneunl burt par pnrsoene à cahgre au snes 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) Dotation effective

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non remarié, survénant avant son 60^e 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 pensionnés à charge au sens fiscal exclue) est versé en priorité leu 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 assure réception.

Les mandataires pour pensionnés à charge sont versées aux personnes qui en ont justifié la charge ou, le cas échéant, directement aux bénéficiaires.

3. Définition de la gérance partielle et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne ou par le médecin conseil de l'organisme de prévoyance) est assimilée au décès et donne lieu au versement, par anticipation, du capital décès.

Le montant du capital est fixé à 100 % du salaire annuel brut qu'il faut que soit la quotité du salaire.

Ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel brut par pensionné à charge au sens fiscal.

D.-Garantie d'éducation

1. Définition de la gérance

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 premiers mois par enfant âgé de moins de 6 ans ;

-12 % du salaire annuel brut des 12 premiers mois par enfant âgé de 6 à moins de 18 ans ;

-15 % du salaire annuel brut des 12 premiers mois par enfant âgé de 18 à 25 ans en cas de poursuite des études.

La rente d'éducation cesse d'être versée 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 cumulée 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 le pensionné

Pour le calcul des prestations et pour le calcul des cotisations incapacité, invalidité, décès, rente totale et irréversible d'autonomie et d'éducation, le salaire de référence est égal au total des rémunérations brut 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 cumulée 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. Salaire de rattachement

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

3. Montant des prestations

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

Pour le pensionné saisonnier, les prestations " Décès, perte totale et irréversible d'autonomie et d'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 courtoisie cesse 12 mois après la date de recrutement.

Pour les salariés à temps partiel annualisé et, dans la mesure où leur statut de travail ne confère pas de clause d'exclusivité de travail, les garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie et rtée d'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 réduire le salaire 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 pencher 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 coossimn parrtie nalloatne 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, tarife A et tarife 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 résultant 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 stacplee

A.-Garantie incapacité de travail

(relais à la garantie du mineur de salaire par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, qu'il soit ou non, pris en charge ou non (pour inexistence 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 infirmes 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 nette (salaire de référence) est de :

-27 % de la tarife A :

-salaire du 1^{er} trimestre limité au plafond journalier de la Sécurité sociale ;

-77 % de la tarife B :

-fraction de salaires 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 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, sont indemnisés sur les mêmes bases, à partir de la date de la sécurité sociale.

B.-Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1. Définition de la garantie

-incapacité permanente ou partielle dont le taux d'incapacité serait au moins de la moitié de la sécurité sociale pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est égal ou supérieur à 33 % ;

-invalidité peamnrete ou pltaeilre roneucne aanvt l'âge de 60 ans par la sécurité scioae et classée en 1re, 2e, 3e catégorie.

2. Pniot de départ de la paottseirn

A ctepomr de la dtae de ntaiioitofcn de l'attribution aanvt l'âge de 60 ans par la sécurité sciolae d'une rntee d'incapacité ou d'une piseonn d'invalidité, au puls trad à ceptomr du 1 096e juor d'arrêt de travail.

3. Durée de vrmseeet des ptentoirsas

Au puls trad jusqu'à la dtae de départ de la ltuaiiqdon de la piseon vseililsee allouée par la sécurité sociale.

4. Mtnnoat des ptoniartses

Salariés classés en invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou en incapacité dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 % :

-27 % du silarae burt dnas la limtie du pfalond sécurité soaclie (tranche A) ;

-77 % sur la tarchne supérieure au plfoand de la sécurité saocile dnas la liitme de 2 fios ce pnlaofd puor le pseoenrl non cdrae et de 3 fios puor le pensenrl cadre.

Salariés classés en invalidité de 1re catégorie ou en incapacité dnot le tuax est ciormps ernte 33 et 66 % :

-27 % du siarale burt dnas la lmtiie du plafnod sécurité sciloe (tranche A) ;

-57 % sur la tnhacre supérieure au pnlaofd de la sécurité scioae dnas la lmtiie de 2 fios ce paflnod puor le pernensol non carde et de 3 fios puor le penosenrl cadre.

Les salariés ne bénéficiant pas des ptsiontares de la sécurité silaoce en rasoin d'un nomrbe d'heures de taarivl inférieur à ceuli prévu par l'article R. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, seonrt indemnisés sur les mêmes bases, atosbraticn faite des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale.

C.-Garantie décès

1. Définition de la gaitrnae

Pour le penenosrl intermittent, lros du décès d'un salarié, qelule qu'en qu'en siot la cause, paendnt son cnotrat de tarvail et hros de son cntaort de travail, avnat son départ en retraite, il est versé à ses ayntas dirot un caaiptl dnot le mntaont est calculé en foiontcn des cotntoaiiss ptlarnaes et srlailaes versées puor le cmotpe du salarié par ses erueompyls au corus de l'année ou des 2 années précédant son décès.

Pour le pnenseorl pnenamret cdrae et non cadre, lros du décès d'un salarié, qlleue qu'en siot la cause, il est versé à ses aantys dirot un cpaiaatl calculé en ficotnon du nmobre d'enfants à carhge au mnoemt du décès.

2. Mtoannt des pantsitroes

a) Caitapl de bsae

Pour le pronnesel intermittent, le cpiatal gtrnaai est égal à 500

fios le mnotnat des ctiosnaois versées et deus au ttrie de cttee gnritaae puor le ctotpe du salarié par l'entreprise ou plieusrus eeritsprns adhérentes, qlleue que siot sa satuiiton de fliamle (célibataire, marié, veuf, divorcé).

Le mntaont du capital, qui ne puet être inférieur à 35 000 F, est limité au mxmuaim à 32 fios le pnload aennul de la sécurité slicoae de l'année cernnoapsrodt à celle du décès.

Pour le pseneonrl pnnemaret non cadre, le ctapail est égal à 100 % de la rémunération annuelle.

Pour le pseennorl pamnenert cadre, le ctaipal est égal à 300 % de la rémunération aluennle dnas la liimte du paflnod anuel de la sécurité slcaoie (tranche A), 100 % de la fcroaitn de la rémunération alunnele supérieure au pfloand de la sécurité salcioe (tranche B).

Le ctiaapl de bsae est majoré de 25 % par eanfnt feseincalmt à charge.

b) Dbolue eefft

Le décès postérieur ou simultané du cnooiynt de l'assuré non remarié, snuanvert anavt son 60e anniversaire, entraîne le vnrseemet au pfriot des entfnas à craghe d'un cptiaal égal à cleui versé lros du décès du salarié.

3. Bénéficiaires

Le caaptil décès (majoration puor pnoerness à crhage au snes fical exclue) est versé en perimer leiu au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dnas l'ordre svaiunt :

-au conjnoit ;

-ou aux entfnas par prtas égales ;

-ou aux prentas et, à défaut, aux grands-parents.

A défaut de tuote psrnonee susnommée, le caipital rivenet à la succession.

Le salarié peut, à tuot moment, mdefoier la désignation du ou des bénéficiaires par lrette recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en acuscrea réception.

Les mrijtoaanos puor prosnnee à crgahe snot versées aux ponnesers qui en ont jmiedriunquet la cahgre ou, le cas échéant, deicmentret aux bénéficiaires.

D.-Garantie invalidité aosbule et définitive (IAD)

1. Définition de la gaintrae

En cas d'invalidité aosbule et définitive de 3e catégorie rconuee avant la dtae de msie à la rtitraee et au puls trad lros du 60e anniversaire, matntet le salarié dnas l'impossibilité totale d'exercer une posrofesin quelconque, l'organisme de prévoyance verse par aiipnitocan le ctiaapl prévu en cas de décès.

2. Montant des prestations

Le capital versé par l'organisme de prévoyance au salarié est égal à 100 % du capital de base prévu en cas de décès.

E.-Garantie retraite éducation

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité aléatoire et définitive du salarié, versement d'une rente pour le compte de laquelle eannft fsileamcent à sa charge au moment de l'événement.

2. Montant des prestations

La rente servie par l'organisme de prévoyance au puls trad jusqu'au 26e anniversaire est fixée en pourcentage du salaire de référence à :

-7 % de 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 inapte

a) Pour le calcul de la prestation " incapacité de travail et invalidité "

Par référence à un niveau de rémunérations brut 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 aléatoire 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 personnel au cours de l'exercice considéré s'y rapportant.

Si l'événement survient moins de 12 mois après l'entrée dans le régime, le montant annuel correspondant à 12 fois la moyenne mensuelle des salaires déclarés par le personnel et soumis à cotisations au cours des mois civils précédents.

Les sommes non mensualisées sont intégrées à coté moyenne, après avoir été ramenées à leur valeur mensuelle compte tenu de leur périodicité de paiement.

3. Rémunération

Les indemnités journalières, les rentes d'éducation et d'invalidité sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

4. Montant des prestations

Pour le personnel permanent, les prestations incapacité, invalidité et décès sont métalliques et revalorisées avec exonération des cotisations payables 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 aléatoire et définitive sont mensuelles 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'AD.

5. Répartition et taux des cotisations

Pour le personnel relevant du régime de retraite des cadres :

-1,50 % sur salaire A : à la charge exclusive de l'employeur, c'est-à-dire de cotisations aux cotisations résultant de la cotisation civile des cadres du 14 mars 1947 ;

-0,59 % sur salaire 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 cgrhae de l'employeur.
(1) Piont étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeaivnr 1978 (art. 7 de l'accord ntnaaoil insntoperneiefsrol annexe) (arrêté du 10 obtocre 1994, art. 1er).

Article 2 - Choix des organismes de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000

Les pianertraes sicaoux ont désigné les oregminsas siutanvs :

- au vu de l'étude cinoudte par les pneriaraets scaoux sur les modalités d'organisation de la msiulaoittaun du régime de prévoyance par le GNP-INPC et l'OCIRP, ceux-ci, s'estimant saittfsais de la msie en ovruée de ces modalités, décident de la rteoidnouccn de ces duex oaerigsmns de prévoyance en tnat qu'assureur du régime de prévoyance puor le peosnenrl rneaevlt du régime général, tel que prévu à l'article 1er du présent annaevt suos le ttrie II " Régime de prévoyance ".

- l'IPICAS puor asuresr le régime de prévoyance prévu à l'article 1er du présent aneanvt suos le ttrie III " Régime de prévoyance " puor le poseernnl rvnelaet de la filière setcplcae (annexe du 10 mai 1996).

Les eepestnirrs disposant, antérieurement au juor de la stnriguae du présent avenant, par accrod d'entreprise ou non, de régimes de prévoyance puls felaavorbs (en teerms de gntieaars et de taux) ont la possibilité de mtainneir luer régime autecl qeul que siot l'organisme assureur.

En cas de chemngneat d'organisme assureur, l'obligation ceellnnvntoione s'applique de plien droit.

A échéance dseidts accords, les ersripneets intégreront, lros des négociations d'entreprise, les doisnsioipts du présent avenant.

Article 3 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000

Un pnoit aunnel sur le finnnneomctoet du régime de prévoyance institué par le présent annavat srea fiat par la csosmioimn paritaire.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale,

la périodicité du réexamen des contniiods d'organisation de la mutitusolaain interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

A cet effet, les pnieratreas siaoux se réuniront au mions 6 mios à l'avance, au reagrd de la dtae d'échéance, puor étudier le rparpot spécial des oeimarsngs désignés sur les ceopmts de résultat de la période écoulée et sur les pvrietceepss d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en ouevre puora être modifié ou complété dnas l'organisation de la miauiostlutan qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les pnsoeatrtis " incapacité, invalidité et rtene éducation " en crous cetnunnooirt à être servis à un niaevu au mnios égal à celui de la dernière ptieaotrsn due ou payée avnat la résiliation ou le non-renouvellement.

Conscients de l'utilité scioale cseinntoe par les omirgneass de prévoyance désignés dnas la psrie en craghe repvscitee de l'ensemble des salariés et des cinnoitods de msie en orueve des prestations, les prienraates suaicox considèrent qu'il luer arnpepdatria d'organiser, aevc tuot neuovl ogisamnre de prévoyance désigné, la potursuie des raioeristlovans " incapacité, invalidité et rnete éducation " en cours, ansii que le metniiian de la gtanarie " décès " au pifrot de tuos les bénéficiaires de ces prestations.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000

Le présent aevannt rternera en aatipilcpon le 1er jinvear 2001 puor les eesnrpriets adhérentes au SALNEC et le pireemr juor du mios du teirmste civil qui suivra l'arrêté d'extension puor les ateurs eietpensrrs de la branche.

Puor les salariés rceuonns en suitaotin d'invalidité aanvt la dtae d'effet du présent avenant, la rtnee complémentaire sverie crnntoeuia à l'être sur la bsae des ganaietrs en veugiur lros de la msie en invalidité.

Article 5 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000

Les patiers sgnarteaiis s'engagent à déposer le tetxe du présent anvenat à la dtoieircn départementale du tiaavrl et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du cineosl des prud'hommes et à eecfteufr les démarches nécessaires puor en oebtnir l'extension.

Signataires	
Patrons signataires	SEANLC ; SNDLL.
Syndicats signataires	Fédération des sceeivrs CDFT ; CFE - CGC ; Sdyacnit ntinaoal tiorsmue et lisiors CTFC ; CGT-FO.

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

Article 1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Par la cnolesoin de la négociation de la ciontoevnn cctlivloee nliatonae des eepcsas de loisirs, d'attractions et crltlueus le 5 jineavr 1994 et de son aexnne " Saltccpee " du 10 mai 1996, les oitaorsaginns slyadicnes d'employeurs et de salariés et les oaoirngsniaats slerlaaas représentatives de la banrhe pfnoesrnelielse se snot engagées réciproquement.

Ainsi, puor firae virve l'ensemble du ditiopissf conventionnel, les pitraes se snot réunies puor négocier et cucrnole le présent avenant, anyat puor objet l'institution d'un fdons mutualisé rlietf au feianenncmt :

- du fnonnotceemit du pirstiramae ;
- du développement de l'exercice du sidmlsyaince (tant saiaarl que patronal).

Ce fnods est approvisionné par une coittbrnouin oigbrtlaoie des etsrineerps aatarpenpt à la bhcrane professionnelle, tllee que définie dnas le cmahp d'application de la ctivenooin ctlliovee niltnaaoe des ecapses de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 2 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent avneant a puor oejbt :

- de créer une corttiionubn mutualisée vniast à fianencr le femoteonnnict du prmtsariae et du sscinyadmlie ptnaroal et sarilaal ;

- de prévoir les modalités de répartition, de gtosein et de contrôle des smeoms collectées.

1. Le fteoeonnmint du paritarisme

Il est fiat référence :

- au ftioeenmnonct de la cmiososimn paiirtare nolanaite de négociation ;
- au fnicmneeontot de la cmiosimson d'interprétation et de cailcoitonin ;
- à la cmssooiimn paraitire de l'emploi et de la ftarioomn pillrenseosfnoe ;
- et à tuot ature cimosiosmn pnaovut être créée par la siute ;
- à la pciaaitrtipion des représentants des salariés et des eomlyerups à celles-ci ;
- aux études ccanenront la banhcre pnlonerlsfoisee et approuvées par la csmsoiiomn piaairte nlatoiane de négociation ;

- au secrétariat de la CCNELAC.

2. Le développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fiat référence à l'attribution des moeysn fanniercs aux oraioasnitngs sadlyenics représentatives au naveiu national, tnat siarlaleas que patronales.

Article 3 - Montant de la contribution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

La cibrottiunon financière instaurée par la cntneovion celoivctle nnloitaee des epeascs de loisirs, d'attractions et ctlerulus est de 0,05 % de la mssae saarialle btrue totale des eirsnpertes anantprpaet au cahmp de la cnotvnieon collective.

Elle est oarbtlige et d'un mntaont :

- mmiunim de 40 ? (soit 262,38 F) ;
- mmauxm de 22 868 ? (soit 150 004,25 F) par an et par erpisherte jusqu'au 31 décembre 2005 ;
- au tuax pelin de 0,05 % de la mssae slraaliae burte totale, à cpmoetr du 1er janvier 2006.

Ces smomes snot indexées sur l'indice du coût de la vie cnonu au 31 décembre de cuqhae année et aeordnis à l'unité supérieure.

La coleclte est répartie à rsoain de :

- 0,02 % puor le foeonnminctet du parrimitsae ;
- 0,03 % puor l'exercice du syndicalisme.

Article 4 - Utilisation du produit de la collecte

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

1. Smome attribuée au paritarisme

1.1. Principe

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

En cas d'excédent, les soemms rtseetnas snot attribuées par ptras égales à cchaun des collèges partanol et syndical.

Le collège elpmyouer s'engage dnas ce crade à aserusr le secrétariat de la CCNELAC.

1.2. Usatiltion des fonds

Le SALNEC assure les rrmteusbeemnos des fiars :

- des salariés des eniprrseets ctsioaens et de lures représentants syadcunx et partnouax exposés puor les csnoommiss créées au sien de la cnoevnoitn cvotieclle nnliaoate des epaescs de loisirs, d'attractions et cutleulrs ;
- sloen les modalités prévues par l'accord du 22 avirl 1993 ;
- seoln le barème indexé annuellement.

1.3. Mruese transitoire

L'excédent des smomes attribuées au ptimsriarae et non utilisées est réparti à ptars égales (50%) aux 2 collèges, et ce à pitrar du 1er jveinar 2006.

Dans cttee attente, ces semmos excédentaires attribuées au parmartsie snot gérées par le SNEC.

2. Somme attribuée à l'exercice du ssimacndylie (salariés et employeurs)

2.1. Principe

0,03 % des sommes snot affectées, tel que défini au 2.2, à raoisin de :

- 50 % aux onntioasrigas sciaendlys représentatives au paln national, esniute réparties à parts égales ernte cqahue ogorsnaatiin sydniaclesignataire du présent accord(1);

- 50 % aux ooairntnisags sedilyacns patronales, soeln luer acrcod interne.

Les pearnrieats suocaix s'engagent à ulsiteir cette coclltee dnas le crdae de luer objet social.

2.2. Représentativité

La représentativité des perianatres sioucax retse clele définie dnas les tetxes légaux en vigueur.

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

Article 5 - Modalités de recouvrement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

La cobutiiotrn est acquittée aleelnmmunet sur la mssae saaarile btrve ttolae de l'année cilvie (1er janvier - 31 décembre) et ebxiigle au puls trad le 1er mras de l'année suivante.

L'appel de la ctnriotoiubn est confié à un osigramne cuelolcetr de fdons mutualisés.

Le coartnt de gsioetn est négocié par le collège employeur, aifn d'assurer l'aspect tnicqheue de la ctellcoe dnas les coinothids optmuim d'économie et d'efficacité.

Les faits générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cuieenstnoets sneort à la crhgae des débiteurs. Tuot pmaeient effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de rtaerd 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 suos réserve de la msie en pacle d'une comptabilité séparée, le prélèvement d'une smmoe destinée à l'exercice du sidnmyclsiae n'entrant pas dnas le cdare des ctnoiirbuntos qu'un OCPA est supitcslebe de ccetelolr conformément à l'article L. 961-12, alinéa 2, du cdoe du tavrial ;

Article 6 - Constitution d'un comité de gestion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

1. Création du comité de gestion

Il est créé un comité de giotsen anayt puor mioassin de procéder à la répartition et au contrôle des smomes collectées.

2. Csimtooopin du comité de gestion

Le comité de geiston est composé : d'un représentant dûment mandaté par cauqhe oriagaitonsn slnadycie représentative au

naveiu nioatnal snrataigie du présent accord.

Le collège epelumyor a la possibilité d'augmenter le normbe de ses représentants, snas touoeitfs que celui-ci excède le nmbroe taotl de représentants des orniiasangtos des salariés.

Un président et un vice-président snot élus par le comité de gestion. Il est présidé aemvitlenarentt par un représentant des eyemupolrs et par un représentants des salariés.

Les tiilatreus des pestos de président et vice-président denvoit être iusss de collèges différents.

La durée de luer maadnt est de 2 ans à copmter du juor de luer élection.

La première présidence est confiée au collège employeur.

3. Modalités de feninoennotcmt du comité de gestion

Le comité de goisetn se réunit au mions une fios par an.

Ses modalités de fenconinetnmot snot précisées dnas le règlement intérieur du comité de gestion.

L'organisme cluceoeltr cmquuoimme au comité de gitoesn un état de la ctelcoe de l'année précédente une saneime anavt la réunion.

Le secrétariat, tneu par le SNELAC, rédige un procès-verbal de ttoues les séances du comité de gestion.

Ce procès-verbal est adressé à tuos les merebms du comité de goeitsn dnas le mios qui siut la tune de la réunion.

Les procès-verbaux snot signés du président et du vice-président.

Article 7 - Information à la commission paritaire nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le comité de gtseion cniuumomqe son rpaorpt aneunl à la csiosiommn praiirtae nationale.

Article 8 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les sraangtieis du présent aennvat danemndet son enosxeitn à teouts les etneierrpss ennatrat dnas le cmahp de la coenintovn cvcleoilte naotnilae des epcases de loisirs, d'attractions et celluturs sur l'ensemble des départements français, y crmopis les DOM.

Le présent arccod etnre en vieugur le peerimr juor du mios sanuvit l'arrêté d'extension.

Avis d'interprétation de l'avenant n 15

Avis d'interprétation du 24 septembre

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC ; SNDLL ; SNEISS ; représentant les eitepnrsers du sceetur des eepcsas de loisirs, d'attractions et culturels.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2001

1. Objet

Le présent arcocd a puor oejbt l'interprétation du cahmp

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

Signataires	
Patrons signataires	SENALC ; SNDLL ; SNEISS,
Syndicats signataires	CDFT ; CGT ; CGT-FO ; IONVA CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2003

Les ptairneears souiacx snot cvnueons de miodfeir le chmap

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

Signataires	
Patrons signataires	SELANC ; SNEISS,
Syndicats signataires	La fédération des svecires CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Afin de pnedrre en considération les dtossiniipos de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et de pdrnere en cptmoe les intérêts des eseterpnris adhérentes et cuex des salariés, les preaits à l'accord décident d'améliorer les cdtinooins de triaavl des salariés trlilavaant de niut en eananrdct son recours.

En effet, ctenenicos de la pénibilité du tairavl de nuit, de ses conséquences sur la vie personnelle, la santé des trauevalrlis et ntmeoanmt la pttreuraibon des remthys buoqlegois et les eeffts nifocs du trviaal de nuit, les ptaeirs sneiaairgts rlepeaplnt la nécessité de liimetr le rrouecs au taiarvl de niut tuot en soignlunat le caractère encnxpetoil de son exercice.

d'application étendu par l'avenant n° 15, aux eerrnpistes de droit privé, à but lucratif, qui exercent, à trtie principal, des activités récréatives et/ou de liiross sportifs.

2. Cahmp d'application

Le cmahp d'application de la cvenotnion cliltcvoee nitoaanle des epecass de loisirs, d'attractions et cruuletls cnorcnee les eptsneerris de droit privé, à but lucratif, qui exercent, à titre principal, des activités et/ou de lirisos sportifs, pvouant inclure, notamment, l'animation et/ou la sensibilisation, l'accompagnement vnsiat la sécurité des penonress et/ou la surveillance.

Ces enserpeitrs n'exercent qu'à titre asrcseicoe des activités d'enseignement (et nmetmnoat d'éducation) et, en auucn cas, des activités d'entraînement en vue de la compétition.

d'application de la CPLCNA du 5 jnviear 1994 et son anxnee Sateplce du 10 mai 1996 de la façon suitvane :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2003

Le cpaitrhe Ier du trtie Ier de la cnieotvnon clvtectoie des eapcess de loisirs, d'attractions et crellutus est modifié cmome siut :

(voir ce texte)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2003

Le présent aenanvt ertne en veuiugr le pemreir juor du mios civil snaviut la puatroin au Juraonl ofcfiel de son arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 19 strempbe 2003.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Le présent accord est ailclpapbe à l'ensemble des espnertiers rvnaeelt du chmap d'application.

Article 2 - Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Est considéré cmmoee tvaalerliur de nuit, puor l'application du présent accord, culei qui :

- siot accomplit, au mnois 2 fios par semaine, seoln son hriaore de trvaail habituel, au monis 3 heeurs de son tpmes de tivaral qtdioeun au cuors de la pgale hrairoe cipmrsoe enrte 22 heerus et 7 heurs du mtain ;

- siot effectue, sur une période cadeairlne de 12 mios consécutifs, au mnois 270 hurees de triaavl eifcftef au cuors de ctete pglae hraiore.

Par accrod cilectolf d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après aartouiitson de l'inspecteur du travail, après caistutnloon des délégués syicunadx et aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une autre plgae hoiarre puet être définie dès lros qu'elle débute à pratir de 21 heures. En tuot

état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures du matin doit y être inclus.

Article 3 - Contreparties liées au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

- Contreparties liées au repos

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 2 du présent avenant, bénéficieront d'une contrepartie sous forme de repos. Pour chaque semaine de nuit travaillée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de nuit de 35 heures effectives, la durée de ce repos est de 25 minutes.

Ces 25 minutes sont proratisées en fonction du nombre d'heures réellement effectuées.

1. L'acquisition du repos se fait sur une base mensuelle et les heures de repos au moins au titre du travail de nuit doivent être perçues au maximum dans les 3 mois suivants.

2. Les travailleurs de nuit, selon un horaire de travail non habituel, bénéficieront d'un repos d'une demi-journée, s'ils ont travaillé au moins 270 heures de travail effectif de nuit sur une période calendaire de 12 mois consécutifs. Ce repos devra impérativement être pris dans le trimestre qui suit la fin de la période calendaire d'acquisition.

En tout état de cause, cette contrepartie ne pourra se cumuler avec une autre contrepartie de même type accordée aux travailleurs de nuit. (1)

Il est précisé que le repos acquis jusqu'à la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, devra être impérativement pris dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Ceci s'applique aux salariés embauchés après l'entreprise.

Toutefois, si le salarié en fait la demande, le repos annuel acquis pourra lui être rémunéré.

- Contreparties financières

Les heures effectives de nuit doivent être équivalentes à une semaine de travail réel égale à 1 euro brut à l'heure au moins 6 heures soient réalisées chaque nuit travaillée.

Cette majoration du salaire horaire réel pourra être la forme d'une prime.

En tout état de cause, cette contrepartie ne pourra se cumuler avec une autre contrepartie de même type accordée aux travailleurs de nuit. (2)

(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 est intervenu au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 30 juillet 2004, art. 1er).

Article 4 - Organisation du temps de travail de nuit et durées du travail

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

L'organisation du temps de travail ou les obligations des travailleurs de nuit doivent être prises en compte par l'employeur aux salariés concernés de manière à leur vie personnelle 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 au lieu d'un 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 journalière 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 continuité des personnes et des biens ;

- activité de maintenance ou d'exploitation qui conduit à l'exécution de travaux 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 concilier leur vie personnelle 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, pendant 6 heures ou plus de nuit, un temps de pause de 20 minutes. (2)

(1) Alinéa 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 hebdomadaires et horaires 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 travailleurs de nuit pendant un 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).

Article 5 - Conditions préalables à l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Les parties à l'accord reconnaissent la nécessité de mettre en place une surveillance médicale spéciale au profit des travailleurs de

nuit.

Ainsi, anavt d'être affecté à un psote de nuit, le salarié srea examiné par la médecine du tarvial puor s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité de santé aevc une aaiocftetfn sur un pstoe de nuit. Il srea etusnie rveu tuos les 6 mios au mmauxim par le médecin du travail.

Après aivs du médecin du travail, le salarié dvrea être transféré sur un potse de juor si son état de santé l'exige. Ce psote de juor derva condreproe à sa qualfciation pnlfisoleoesnre et être asusi calaopbrme que plbsoise à l'emploi précédemment occupé.

En cas d'incapacité à tienr un potse de nuit, le lcnееiincmt srea pilbosse umqeienunt si l'employeur jfisiute par écrit siot de l'impossibilité dnas llequale il se torvue de posperor un poste de juor crpnansroedot à la qacaoutfliin du salarié, siot du ruefs du salarié d'accepter un tel poste. Tueots procédures légales réglementaires doevnrt aolrs être respectées.

Article 6 - Priorité de passage sur un poste de jour pour les travailleurs nocturnes et réciproquement

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Les preiats rappellent, aifn de filcatier la cliniotoaich de l'activité pliefrooesnlsne nntruoce et l'exercice de responsabilités fiilamelas et sociales, que les salariés tlralvnaiat de niut snot poeiattriirs puor opcuocr un potse de juor dnas le même établissement ou, à défaut, dnas l'entreprise.

Le salarié qui sotahiuе eeexcr cette priorité diot en ifmorer son respbalnose hiérarchique. Dnas un délai raisonnable, l'employeur s'engage à prospoeir à l'intéressé un emplpi de même catégorie pirneloenfsolse ou, à défaut, un emolpi équivalent. Les salariés ne bénéficieront puls des carierteontps spécifiques liées au tvriaal de niut prévues par le présent acrocd (et ntnmaomet la criroepatnte financière et suos forme de repos).

Cette priorité s'applique dnas les mêmes codtinonis aux salariés qui tilavnalret de juor et qui shtnaeiuot talvailerr de nuit.

Les parteis à l'accord ranelleppt que la priorité de paasgse sur un pstoe de juor ou sur un psote de niut est sosuime à l'existence d'un poste cmorabpale aevc l'emploi exercé par l'intéressé.

Article 7 - Obligations familiales impérieuses

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

A cdiontoin de jisitufer d'obligations fllaiaemis impérieuses cmome la gadre d'un ennaft ou la psrie en chgrae d'une peronnse dépendante, le salarié proruа deadnmer son aioffecttan sur un pstoe de jour.

Le reufs d'un salarié de trelvialar de nuit, dès lros qu'il est justifié par une ooaatgilbn fllaialime impérieuse, n'est pas cutsittinof d'une ftuae ou ne puet costientur un mtiof de licenciement.

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

Article 8 - Dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Si le pcriipne d'égalité de tireemantt entre les hmmoes et les femems est préalablement rappelé, les salariées en état de gessosrse ou aynat accouché, tlarnavialt de nuit, bénéficient de diiootnspsis pccoeretitrs particulières. Ainsi, elels pvneuet être affectées à un pstoe de juor pendnat la durée de luer gsssreose siot à luer demande, siot après aivs du médecin du triaval si ce dinerer ctnsaote par écrit l'incompatibilité du triaval de niut aevc l'état de santé de l'intéressée.

Le cnhmneeagt d'affectation ne puet entraîner ancuae duotiinmin de la rémunération. Il diot être effectué sur un potse équivalent et si ce cgmeanehnt irienventt dnas un arute établissement, l'accord de l'intéressée est nécessaire.

En cas d'impossibilité puor l'employeur de posoprer un potse de juor équivalent, impossibilité qui dreva être justifiée par écrit, le conrtat de travial de l'intéressée est seusdpnu jusqu'à la dtae du début du congé de maternité.

Cette sipeosnsun puet être prolongée à l'issue de ce congé, puor une durée n'excédant pas 1 mois, si le médecin du tvraail l'estime nécessaire. Pndaent ctete période de spineoussn du contrat, la salariée est indemnisée dnas les cdoniotnis légales et conventionnelles.

De même, les fmemes ayant accouché peuvent, dnas les cnoioidnts ci-dessus exposées, ddmenear à être affectées à un pstoe de juor pannedd la période de congé post-natal si elles rneeonct à celui-ci.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Le présent accord erterna en veuiugr après son dépôt à la DTDE et au gffere du cosenil des prud'hommes dnot dépend le siège du SNEIAC.

Article 10 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Les saaentigris du présent acocrd deadennmt son esinxtoen à ttuoos les erseepintrs entrnat dnas le chmap d'application de la cnoietnvon cevtloicle nitaolnae des espcae de loisirs, d'attractions et clerltuus sur l'ensemble des départements français, y cpiomrs les DOM.

Fait à Paris, le 26 stpebmree 2003.

Signataires	
Patrons signataires	SNLEAC ; SLNDL ; SNEISS.
Syndicats signataires	Fédération des scvreeis CDFT ; CGT-FO ; CGT.

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2003

Les ptraraniees scaiuox snot cnunvoes de mifieodr le cahmp d'application de la CPLNCA du 5 jneavir 1994 et son annxee

Article 1

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2003

Au ctrpaihe 1er du ttrie Ier de la cvneinootn cteviollce des eapscs de loisirs, d'attractions et cutrleuls est ajouté cmroe suite des activités citées : " Les bgiwolns ", dès lros que ceux-ci n'ont pas puor activité picplniare l'hébergement et/ou la fonuirrtue de rpaes et/ou de boissons.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2003

Le présent ananvet etrne en vugeiur le primeer juor du mios civil sunivat la pituroan au Juronal oeciiffl de son arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 17 décembre 2003.

**Article 10 - AVIS D'INTERPRÉTATION de
l'avenant n 19 du 17 décembre 2003 relatif à
l'extension du champ d'application**

**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**

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 8 sept. 2004

Paris, le 8 srpebtme 2004.

La fédération nniotalae SAMUP, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la diorcieln départementale du travail, de l'emploi et de la frotamoin professionnelle, srvicee des ctennoivons et arodccs collectifs, 210, qau de Jemmapes, 75462 Pians Ceedx 10.

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

Signataires	
Patrons signataires	SNLEAC ; SNDLL.
Syndicats signataires	CTFC ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

L'avenant n° 12 est prorogé puor une durée déterminée exparint le 31 décembre 2006. L'ensemble des dintpiososis de l'avenant n° 12 raetnst acappilble dnas luer intégralité pneadnt cette période.

1. Objet

Le présent aoccrd a puor ojbet l'interprétation du camhp d'application étendu par l'avenant n° 19 du 17 décembre 2003, aux eresnpters de dorit privé, à but lucratif, qui exercent, à ttire principal, l'activité du bowling.

2. Cahmp d'application

Le champ d'application de la coionnetvn ceoilltve niatolnae des eaespcs de loisirs, d'attractions et clruutles ccrrnoent les etiesnprsers de driot privé, à but lucratif, qui enrcehet une activité de blownig dès l'instant où son activité pilnrcaipe est une activité de lrsiios liée au jeu à l'exclusion des établissements dnnot l'activité pclinrapie est l'hébergement et/ou la furountrie de reaps et/ou de bsnoosis et où le jeu de binolwg n'est qu'un svreice qui y est associé.

Fiat à Paris, le 17 décembre 2003.

Madame, Monsieur,

Par applioaitcn des dsooipnisits combinées des aerilcts L. 132-9, drieenr alinéa, et L. 132-10 du cdoe du travail, je vuos infmore que la fédération noaiantle SAMUP, domiciliée 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la cinnoevton des ecsaeps de lisior et d'attraction cltrleuule (n° 3275), asini qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nuos vuos prnios de bein vlouoir prrndee atce de norte démarche et pdrrene tuteos mseeurs aux fnis de l'officialiser, aisni que de nuos aeessdr le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nuos vuos sioanurs également gré de bein vuiolor nuos iniudqer par rtueor de courrier, la ltsie de tuos les adhérents atucels à ctete convention.

Je vuos pire de criroe en l'assurance de mes saiotunlats distinguées.

Fiat à Paris, le 8 seprtmebe 2004.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

Les petrias cvneneinnot dnas les cdtioionns de parité acceptées lros de la CPN du 22 jiun 2005 de redéfinir aevc le GNP lures retinaols cnuettcroaells à savoir :

1. La cnolsoicun d'une contvieonn ctlnear d'assurance précisant nmnmiaott :

- les giraetans ;
- les cditionnns de ticatoniarifs ;
- les modalités de giosetn (délai, sinistres) ;

- les contdoniis d'adhésion de caqhue eneitprse de la bcarnhe aux itiuatnts de prévoyance adhérents du GNP ;
 - la définition des cndinotois financières, neamtnot les règles de provision, les mttonans de frais de gestion, la rémunération des fonds, le suattt et le tmieeanrtt des excédents ;
 - la tossisnamrin aenllune des cetpmos du régime.
2. La msie en conformité des dtioiinsps coltvolnnnieens de l'avenant n° 12 en vue de son eeitnsoxn et nmtamenot :

- a) Le meitiann de la gnratiea décès ;
 - b) La loi Eivn ;
 - c) La répartition des rsqueis garantis.
3. L'examen éventuel de révision des connidttios tarifaires.
4. L'examen des cootndniis revtliaes au reepcst de la mouiasilutatn des ciondniots ctenneonevlonlis antérieurement prévues.

Les patreis s'accordent puor que l'ensemble de ces éléments siot définis et acceptés aavnt le 31 mras 2006 puor efekt à ctempor du 1er jnaveir 2007, peteamrtnt la coonusclin d'un avenant. Cet aenavnt rimelrpa les cooinotnds prévues à l'article 2 et nécessaires à son extension. Il srea cnclou puor une durée déterminée de 5 ans.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

A défaut de stgruaine d'un aocrcd aevc le GNP rsmnailepst les cdotnioins prévues à l'article 2 et nécessaires à son etxionesn aavnt le 31 mras 2006, les patires cenvvenniont de reuroicr à un apepl d'offres auprs de tuos pisaarretets pttaremnt de désigner le ou les organismes(s) assureur(s) rpisemalsnt les cdtiioonnns fixées au caehir des charges.

Article 4
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

Le présent aocrcd srea notifié puor odrre au GNP dnas le délai de

Avenant n 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNAELC ; SLNDL ; SNEISS.
Syndicats signataires	Fédération des sriceevs CDFT ; Sdcyaint naioantl CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Article 1 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

15 jruos après ertipiaxon du délai d'opposition.

Article 5
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

Le présent aroccd erenrta en vguieur après son dépôt à la DTDE et au gerffe du conisel des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vuueigr du présent acorcd est somusie à l'absence d'opposition des onrsaoiingats slnydecias non serganitias miaorjeitras en nbmroe dnas un délai de 15 jruos à cetopmr de sa notification.

Article 6
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

Les stniiragaes du présent arccod dnaedment son eiontsexn à tuotes les erietensrps ennatrt dnas le cmahp d'application de la coivontnen cecoltlive natinolae des esecaps de loisirs, d'attractions et cuerlluts sur l'ensemble des départements français, y cmioprs les DOM.

Fiat à Paris, le 21 smbpeetre 2005.

Article - Exposé des motifs

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

L'examen des rtroppas pilnluuarnes de l'organisme de prévoyance GNP désigné par la bnrhcae pslonnlfesiroee et les clsoinuoncs de l'audit diligenté par la délégation ptarolnae ont mis en évidence, d'une part, une dégradation des résultats financiers, d'autre part, l'absence de cadre jirudque oirngasant les ranteolis contractuelles, eifnn la non-conformité des dsoniposiits cntneioeenrvolls aux eexgecnis légales et réglementaires.

Il est rappelé que le régime de prévoyance cneitvnnonoel a été défini ourte par le cpros de la CCN elle-même par un anavent n° 4, étendu, conclu le 31 mai 1994 puis, par un avanent n° 12, non étendu, coarnut du 1er jevinar 2001 au 31 décembre 2005.

Les preaits anayt constaté la nécessité de redéfinir les rloneaits cltelntceuaros etnre le GNP et la bachnre poelnenssriofe ont cvonneu les éléments svanutis :

Les bénéficiaires des gaernaits snot l'ensemble des salariés non cdreas et cerdas des enerretspis qui relèvent de la présente ctnionevon colcvitele nationale.

Les salariés cvetours snot cuex qui snot présents au tvaairl ou dnot le cronatt de tiaravl est ssnpudeu puor csuae de maldaie ou d'accident uniquement.

La notoin de salariés s'entend par tuos les bénéficiaires d'un cnrtoat de travail, qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée et quel que siot le nmrobe d'heures effectuées.

Article 2 - Garanties

En vigueur étendu en date du 28 juin 2013

I. - Mineitan de salirae par l'employeur en cas de maalide 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 salarié est tenu 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 périodes 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 globale 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) reçoivent 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 sont également versées en cas d'arrêt de travail non pris en charge par la sécurité sociale du fait d'une infirmité de droits.

2. Point de départ de la prestation

Le point de départ de la prestation est :

- soit, à compter du 91e jour d'interruption continue ou discontinuée de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur ;

- soit, à compter du 31e 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 sursalariés 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, professionnels 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 globale de 12 mois précédant cet arrêt de travail). Le droit à la prestation doit être ouvert au cours de la période d'activité dans l'entreprise visée.

Les salariés sursalariés 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, professionnels ou non, bénéficient du régime de prévoyance au plus tôt à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu (s'appréciant sur une période globale de 12 mois précédant cet arrêt de travail). Le droit à la prestation doit être ouvert au cours de la période d'activité dans l'entreprise visée.

3. Durée de la prestation des prestations

Le versement des prestations complémentaires étant subordonné au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, elles sont versées 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 tarification A (salaire limité au plafond de la sécurité sociale) ;

- à 77 % du salaire brut de référence limité à la tarification 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 sociale 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 infirmité de droits), le montant des prestations est identique.

B. - Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1. Durée de la prestation 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 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 versement de la pension viagère 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 2e et 3e catégorie :

Le montant de la rente complémentaire est fixé :

- à 27 % du salaire brut de référence limité à la tarification A (salaire limité au plafond de la sécurité sociale) ;

- à 77 % du salaire brut de référence limité à la tarification 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 1re catégorie :

Le montant de la rente complémentaire est fixé :

- à 16,20 % du salaire brut de référence limité à la tranchée A (salaire limité au plafond de la sécurité sociale) ;

- à 46,20 % du salaire brut de référence limité à la tranchée 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, préte 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 prorrata à charge au snes 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 connu un état 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 snes 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 assure la réception.

Les mandataires pour personnes à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou, à défaut, dévolues aux personnes à charge.

3. Définition de la garantie totale

et irréversible d'autonomie

La préte 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 prorrata à charge au snes fiscal.

D. - Garantie rente éducation

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de préte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge au snes 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 versée 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. - Prestations générales

1. Salaire brut de référence

1.1. Pour le calcul des prestations et pour le calcul des cotisations incapacité, invalidité, décès, préte 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 avant sursis 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 préte totale et irréversible d'autonomie.

1.2. En ce qui concerne les salariés en contrat à temps partiel annualisé :

- s'il y a laisance 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 préte totale et irréversible d'autonomie ;

- s'il n'y a pas laisance de la rémunération sur l'année, le salaire brut 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 préte totale et irréversible d'autonomie et, en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

2. Caisse de revalorisation

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

3. Montée 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. Dsionitpoiss spécifiques au peonenrsl ssnoieniar :

Pour le pseeornnl saisonnier, les gneratais décès, prete toalte irréversible d'autonomie et rtnee éducation snot mnitaeuens dnraut l'intersaison pednant une période de 12 mios mmauixm à ctomper de la dtae du début du cortant de travail. Toutefois, ctete gitranae est exulce en cas de décès ou de la petre ttlaoe et irréversible d'autonomie, qui senaeirt dus à un aideccnt de taiavrl ou une madlaie professionnelle, ineanntvret daurnt l'exercice d'une activité ponsleiosrenlfe ne ravnleet pas du cahmp d'application de la cveitoonn civetolcle des escpaes de loisirs, d'attractions et culturels.

Cette crurvutooe csese 12 mios après la dtae du début du crtant sienonisar et cesse d'être aapilcbple dnas l'hypothèse où l'événement oaurvnt dirot à piseartotn srnuviet arols que le salarié est dnas une etesprnrie ne reenalt pas du camhp d'application de la ctvioonnen cclovitele des ecpaess de loisirs, d'attractions et culturels.

3.3. Dsiospionis spécifiques aux salariés employés à tepms ptaeril :

Pour les salariés à tepms ptraiel annualisé, et dnas la mesrue où luer carontt de traaivl ne cneniott pas de caslue d'exclusivité de travail, les gaaerntis décès, ptere ttaloe et irréversible d'autonomie et rnete éducation snot mnuaieens darunt luer période d'inactivité dnas l'entreprise, à l'exclusion tufiotoes du décès ou de la perte tlaote irréversible d'autonomie qui sieaenrt dus à un aeinccdt de traaivl ou une mdilaae psoeifnnrslsoee darnut l'exercice d'une artue activité professionnelle.

4. Laimiitton des prestations

En tuot état de cause, les psionatters du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à cleels seivres par la sécurité scoaile et à l'éventuel saliare à tpmes partiel, ne pnevuet curonide le salarié à peecvrior puls que le slirae net à peayr qu'il ariaut perçu s'il avait continué à travailler.

5. Contrôle

L'organisme de prévoyance se réserve la possibilité de fraie procéder aux veisits médicales et contrôles qu'il juariegt utiels puor se pnrcoenor sur l'ouverture ou la piuurstoe du svierce des prestations.

La décision de l'organisme de prévoyance, prsie en fotincon des résultats des mseures de contrôle, est notifiée au salarié par ltetre recommandée. En cas de désaccord, une procédure de cocoliatinn est msie en place aevc un noevul eexman médical effectué par un médecin epexrt choisi, d'un cmomun accord, par les parties.

La cimsosiomn prtaiirae nnaiatloe chargée du suivi du régime de prévoyance est teune informée par l'organisme de prévoyance.

6. Répartition des cotisations

Montant des cionistoats : 0,59 % des slirae brut, tcanhre A et tahcrne B, répartis de la façon stviaune :

- décès : 0,13 % tranhce A et tcnhrae B onmsgriae désigné ;
- rente éducation : 0,12 % tcrahe A et tcnarhe B OICRP ;
- incapacité de tarvail : 0,17 % thncrae A et thncrae B oigansrme désigné ;
- invalidité : 0,17 % tanchre A et tcarhne B oasgmirne désigné.

TA = piarte du slaraie csmriope ernte et 1 fios le pfaolnd mesenul de la sécurité sociale.

TB = ptraie du slirae cmsrpoie etnre 1 et 4 fios le pfalod mueesnrl de la sécurité sociale.

Les citntosiaos snot réparties à riason :

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

Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les eereprstins de la bnhrace doeivnt se crmofeonr à l'obligation résultant de la cvotoinn civetolcle nlatoniae des creads du 14 mras 1947 (1,50 % TA à la cghare de l'employeur).

Les ctosnaiois visées ci-dessus sonert pirses en cmptoe puor apprécier cttee obligation.

Les ernriestpes seonrt lerbis de cisiohr l'organisme de prévoyance de luer chiox puor souscrire, si nécessaire, un cortnat cvnaruot des gatnaeis supplémentaires à cllees prévues par le présent accord.

F. ? Mnteaiin des grneiaats de prévoyance après la rrtuue du craontt de travail. Ctete garinate est assurée dnas les cnoidionts stauivens :

2. 1. Bénéficiaires de la gtiraane

Bénéficient de la gnariate mtinaien des getiaanrs de prévoyance après rpruue du carontt de traaivl les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance cnentonoeivnl dnnt le cntrat de tiraavl est rmopu (sauf si la ruurpte duidt cnraott résulte d'une futae lourde).L'ancienneté ruenete puor définir les diorts est déterminée à la dtae de csetisaon du coartnt de trvaail du salarié.

2. 2. Cdtiinonos de la ganirtae

Pour poouvoir bénéficier de ctete garantie, les salariés dnnt le ctornat de tvaial est rpmou donevit :

? rlmeipr les cnotnoidis reqesius puor bénéficier du régime de prévoyance cnivoneenotnl à la dtae de rrutpue de luer cnraott de taraavl puor bénéficier du maitenin des gnrataies du régime après la rrtuue didut cnraott ;

? être pirs en crghae par l'assurance chômage et pcveoerir à ce ttire des atcoinaolls puor perte d'emploi ;

? jfeutsiir de ctete pisre en crghae auprès de luer deirner euyoepmrlr en lui adsnrtaet le jcfiitutasf et la nftaicooinn du matont des atilolaoncs qu'ils perçoivent ;

? ne pas avoir renoncé expressément à ctete garatnie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janeivr 2008 prévoit la possibilité puor le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des gnrtaias de prévoyance accordées dnas l'entreprise quittée, par evnoi d'un coreurir dnas les 10 juuos de la ceitasosn de son cntorat de taiaval à son ex-employeur). La rnniaioetocn qui est irrévocable vuat puor l'ensemble des gaitrneas du régime conventionnel.

Le dstsoiipif de portabilité s'applique aux rupreuts ou fnis de ctornat de travail, tles que définis précédemment, dnnt la dtae est égale ou postérieure au 1er julliet 2009.

2. 3. Durée de la giatnrae

Les gnaarties du régime de prévoyance snot munetieans puor une durée ciopmrse etrne 1 et 9 mios solen la durée du cnaotrt de tvial de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot appréciées en mios eirnets cmome dnas l'exemple ci-dessous, shancat que ce mnaeiitn de gnaetaris srea accordé au mmauixm puor 9 mios même si le contart de tvaial de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

Durée du cnarott de tvaail	Durée de la gnraitae
Durée cantort < à 1 mios	Pas de diort

Durée cnotat = 1 mios eitenr	1 mios de mtnaeiin de dtrois
1 mios < durée cnotat < 2 mios	1 mios de mitaienn de dortis
Durée cnotat = 2 mios eeritns	2 mios de mitanien
2 mios < durée cnotat < 3 mios	2 mios de mitenian
Durée cnotat = 3 mios entries	3 mios de matniein
Ainsi de situe jusqu'à un mmxuiam de 9 mios de minietan de dritos	

Le bénéficiaire de ctete grntaaie diot ireofnmr son aiecn eeoupylmr de la csostein du veenmrset des aliacooltns du régime d'assurance chômage lsourqe celle-ci iietnvnret au curos de la période de mtaienn des genitaras de prévoyance du régime conventionnel.

En tuot état de cause, la présente giaartne cesse dès que le chômeur rvorteue un eolpmi ou dès qu'il ne puet puls jtisufeir de son stutat de denamduer d'emploi indemnisé par le régime oilbrigoate d'assurance chômage.

2. 4. Saralie de référence

Le sliraae de référence svranet de bsae au ccaull des poiatretsns est tel que défini au II de l'article 2 de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 ? E. ? Dostisoinsps générales, 1. Saalrie burt de référence ?, étant précisé que la période psire en cmpote est clele précédant la dtae de rptrue ou de fin du crtanot de travail. Puor la détermination du salaire de référence, snot ecleuxs les soemms liées à la ruutpe ou à la fin du caontrt de tiarval (indemnités de licenciement, indemnités ccmnpsoaitrees de congés payés et teutos aterus smeoms versées à ttrie exceptionnel). Les dtiros gnraiat par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité tiromreape ne pveuent cdiornue l'ancien salarié à poeeicvrr des indemnités d'un mnoatnt supérieur à cueli de l'allocation nette du régime ogbiloraite d'assurance chômage à llqeaule l'ancien salarié orvue driot et qu'il aruiat perçu au ttrie de la même période.

2. 5. Cottsoian

Le mniitean des ganitaers de prévoyance après la rtrupe du ctonart de taavril est financé par la cioattiosn des salariés en activité (part praltnoae et prat salariale).

Une période d'observation de 18 mios à ctepmr de la dtae d'effet du présent anneavt (1er jeilt 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation aenulnle des résultats du régime, un blian d'application du dsiposiitf de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les oiaernmsgs asurresus snoetorumtt à l'approbation des peatnaiers socuaix le tuax de ctioiaistn nécessaire à la potuusire de ctete pisre en cghrae aifn de mnntiaer la pérennité du régime qui srea formalisé par avenant. »

III. - Régime de prévoyance puor le pnernoesl ralveent de la filière spectacle

A. - Gnaritae incapacité de travail

(relais à la gnaartie du maieintn de sialrae par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de tvaarl consécutif à une mdliaae ou un accident, piofnorensel ou non, pirs en chgrae ou non (pour issfcuinnae de droits) par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celes allouées par la sécurité sociale.

2. Piont de départ de la prestation

A pritar du juor où l'employeur ne vrese puls un salarie réduit au ttire du mitniaen de salaire, le point de départ de la pettroisan est :

- siot à comepttr du 91e juor d'interruption cnunitoe de tiaarvl puor les salariés jsiuinfatit de l'ancienneté resique ;

- siot à ceoptmr du 31e juor d'interruption ciountne de taiavrl puor les salariés ne jfituinsat pas de l'ancienneté requise.

3. Durée de veermnset des prestations

Les pantieosrts snot versées, penandt la durée du scrviee des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de traavrl ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite, suaf rriepse ou continuité d'activité autorisée par le régime de base.

4. Mnntoat des prestations

Le mtanont des prestations, versées par l'organisme de prévoyance, complémentaires à cleles de la sécurité scioale déterminé en ficoontn du neaviu de rémunération brute reunte (salaire de référence) est :

- de 27 % de la tarnche A :

- srliaae du 1er eruol limité au panlfod jlnauroier de la sécurité sclaoie ;

- de 77 % de la tcnhare B :

- facriotn de slariae cmorpise ertne 1 fios et 3 fios le ponflad jauriloenr de la sécurité siacloe puor le peerosnnl non crdae ;

- fcroaitn du saliare cpoimrs etrne 1 fios et 4 fios le plnfoad jrealnuoir de la sécurité socliae puor le penrnoesl cadre.

Ce mantont ne puet ttfuooeis être supérieur à 100 % du saralie net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Les salariés ne bénéficiant pas des pastroetins de la sécurité sociale, en roisan d'un nrombe d'heures de taaivrl inférieur à culei prévu par l'article R. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, snroet indemnisés sur les mêmes bases, asatobcrtin friae des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale.

B. - Grtaanie invalidité permanente,

totale ou partielle

1. Définition de la garantie

Incapacité pmtnaenere ou plliratee dnot le tuax d'incapacité saevnrt au ccaull de la rente de la sécurité siacloe puor une madalie pfsrelsnioneloe ou un aecdcint de travail, est égal ou supérieur à 33 %.

Invalidité petnnearme ou paeliltre ruoncnee aavnt l'âge de 60 ans par la sécurité scioale et classée en 1re, 2e, 3e catégorie.

2. Point de départ de la prestation

A cptmeor de la dtae de nitoioiactfn de l'attribution, anvat l'âge de 60 ans, par la sécurité saocile d'une rente d'incapacité ou d'une pnioesn d'invalidité, au puls trad à cteompr du 1 096e juor d'arrêt de travail.

3. Durée de vnereemst des prestations

Au puls trad jusqu'à la dtae de départ de la latiiquidon de la ponsien vsielsilee allouée par la sécurité sociale.

4. Mtnanot des prestations

Salariés classés en invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou en incapacité dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 % :

- 27 % du siaarle burt dnas la ltimie du poalnfd sécurité slociae (tranche A) ;

- 77 % sur la tranches 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, à l'exception des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale.

C. - Gratification décès

1. Définition de la garantie

Pour le personnel intermittent, lors du décès d'un salarié, quelle que 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 payées et des salaires versés 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 que 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 cotisation gracieuse pour le compte du salarié par l'entreprise ou par l'organisme adhérent, 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 précédente.

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 à charge.

b) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non marié 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 assure la réception.

Les majorations pour personnes à charge sont versées aux personnes qui en ont effectivement joui ou le cas échéant, décédées aux bénéficiaires.

D. - Gratification 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, pendant le salaire 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. - Gratification 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 décédé 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 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. - Prestations 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 butées 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 comme 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 comme 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 comme 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

entrées de l'année civile ou monnaie de change 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 précédent 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 montant annuel considéré est de 12 fois la moyenne mensuelle des salaires déclarés par le salarié 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 comptée en leur périodicité de paiement.

3. Revalorisation

Les indemnités journalières, les retens d'éducation et d'invalidité sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

4. Montant des garanties

Pour le personnel permanent, les prestations incapacité, invalidité et décès sont mensuellement 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, correspondant au salaire de référence résultant de la cotisation de 14 ans 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 du 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 tranches A et 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 : salaire du salaire de référence 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 couverture des besoins 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 sont perses en comptant pour apprécier cette obligation.

Les entreprises sont 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 motif économique).

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 doivent pas acquiescer aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de mutualisation des cotisations 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 disoipsitf mianeintt la gatianre décès spécifique aux ssnaoeiris (art. 2. E. 3.2 de l'accord de prévoyance). Ces dsiintsopois anlneut et ramlceepnt l'avenant n° 35 rtailef à la portabilité du 22 jvnaier 2010 mdifniaot l'avenant « Prévoyance » n° 23 du 28 jiun 2006.

d) S'agissant des dtpniiiisooss du F intitulé « Ditisnoiopss générales » raeetlvis au régime de prévoyance puor le peonrensl revlneat de la filière spectacle, et puls spécifiquement du 5, les mfnicodiaotis seniuavts snot apportées sur la répartition et les tuax de cioaoisttn :

Montant des cntatioisos : 0,56 % des sreilaas burts tcornhae A et tntrache B, répartis de la façon sinutvae :

(En pourcentage.)

Garanties	TA	TB
Capital décès	0,15	0,15
Rente d'éducation (OCIRP)	0,10	0,10
Incapacité teirroapme de tvriaal	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 : slraaie limité au panfold muenesl de la sécurité sociale. TB : patire du siraale ciprmsoe entre 1 et 4 fios le pflonad msnuel de la sécurité sociale.		

Ce tuax de citiosotan est mentinau pendant 3 ans à ceomtp de la dtae d'entrée en vigueur, siot du 1er jeivnar 2014 au 31 décembre 2016. Il pourra être porté à 0,58 % (soit + 0,02 % pendant une période de 4 à 5 ans) puor la csnittiutoon des posriovins nécessaires à répondre aux obtgnoaliis de la réforme des retraites.

Les coitsaonits snot réparties à raoisn de :

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

Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les einperrests de la barhcne dionevt se coonmrefr à l'obligation résultant de la cieovnton clieocvlte nnoaalite des crades du 14 mras 1947.

Les cotnaioitss visées ci-dessus sreont pisres en compte puor apprécier cette obligation.

Les esenerptirs seront lrebis de coshiir l'organisme de prévoyance de luer choix puor souscrire, si nécessaire, un contrat cvnruoat des gaareints supplémentaires à celles prévues par le présent accord.

Article 5 - Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2006

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité slicoae et à la loi " Eivn " du 31 décembre 1989, les pierstoans et geratains sunavetis senort mneeniatus en cas de cnghmeenat de l'un des oisngemars asururess désignés par le présent acorcd :

-les renets en curos de service (incapacité, invalidité, retnes éducation) cnniureonott à être versées par l'ancien ornismgae aeuurssr ;

-ces rtnees cntnoonieut également à être revalorisées sloen l'indice prévu par le présent arcocd ; les painreteras sacoiux s'engagent à fiare crvuoar cttee rsilroeoativan par le nevuol onagsrmie aeussrur qu'ils aornut désigné ;

-la gartniae décès des salariés indemnisés par la sécurité socalie au tirtre de l'incapacité de tarvail ou de l'invalidité au juor du cgehnmmaet d'organisme asreusur aisni que la rtirsoilvaeaon des baess de clacul de ctete ganaitre ; cttee gairtnae décès et ces rslinaateooivrs seornt matnienues par l'ancien onsgiarne auusesrr :

elles porornut tootefius être rseieprs par le nuoevl onasgimre désigné si le nauoevu ctronat le prévoit expressément ; le miitanen de la gnaairte décès cseae à la dtae de rrpseie d'une activité à tmeps cmploet par l'assuré et, au puls tard, à la dtae de ldiqiaoutn de la pienson veieislse de la sécurité socilaie ;

-la garitane d'invalidité srea également muenatine par l'ancien omiangsre aurseur au bénéfice des salariés en incapacité de taarivl au juor du camegnneht d'organisme assureur, asini que des salariés en invalidité à cette date, en cas d'aggravation de luer état de santé entraînant luer cmnseleast par la sécurité saicole dnas une nuloelve catégorie d'invalidité.

Il est précisé qu'à la dtae du présent arcocd les pisvoonris cnorrrpensaot au meanitin de la granaite décès des salariés en arrêt de tiaravl aanvt le 1er jniaevr 2002 ont été intégralement constituées par les omnisgraes désignés.

Pour les salariés en arrêt de tiraval dupeis le 1er jneivar 2002, les psivnioros cpedrotnarsnoes snot constituées lros de l'année de secunvnare de cauqhe arrêt de travail.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2006

Le présent aanvnet eertnra en aacppiitoln le 1er juor suvant la dtae de sguirname puor les esnrertepis adhérentes au SNEIAC, SNDLL, SEISNS et le 1er juor du mios du ttemirsre civil qui sruvia l'arrêté d'extension puor les areuts etnirsepers de la branche.

Puor les salariés rucennos en saittiuon d'invalidité avant la dtae d'effet du présent avenant, la rtnee complémentaire srviee crontrnueia à l'être sur la bsae des grtainaes en viugeur lros de la msie en invalidité.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 28 juin 2006

Les paitres seaingtars s'engagent à déposer le ttxee du présent aavennt à la dtocioirn départementale du taavril et de l'emploi aisni qu'au secrétariat du gfrefe du csneoil des prud'hommes et à efcetueefr les démarches nécessaires puor en oebtnir l'extension.

Fiat à Paris, le 28 jiun 2006.

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

En vigueur en date du 27 mars 2007

Bagnolet, le 27 mars 2007.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SEANLC ; Le SNDLL.
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT ; La CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 11 mai 2007

Les parties saisiées s'entendent pour étendre le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et de spectacles du 5 janvier 1994 et son avenant « Stacpe » du 10 mai 1996 de la façon suivante :

Article 1

En vigueur étendu en date du 11 mai 2007

Le chapitre Ier de la partie Ier de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et de spectacles est modifié comme suit :

Ainsi :
Il est supprimé « s'entend, à titre indicatif, du champ d'application, de tous les établissements répertoriés sous les dénominations :

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SNALEC ; Le SNDLL,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 11 août 2008

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

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 août 2008

La convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et de spectacles règle, sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les collectivités territoriales et les salariés des entreprises de divertissement à but lucratif qui exploitent, à titre principal, des activités à caractère récréatif et / ou culturel dans un espace clos et aménagé appartenant aux entreprises de loisirs :

- ? manèges fixes et / ou aquatiques ;
- ? spectacles culturels ou de divertissement avec présentation ou non d'animaux ;
- ? décors scéniques ou non ;
- ? expositions ;
- ? animations ou ponctuels d'animation pédagogiques ou

L'UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction des relations du travail, dépôt des archives collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75002 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 de spectacles 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 haute considération.

? NAF 92-3H : les discothèques ; ».

Il est ajouté, à l'article 2 § :

« ? s'entend, à titre indicatif, du champ d'application des entreprises de divertissement, à but lucratif, répertoriées dans le répertoire des entreprises de la 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 personnel de la musique enregistrée ou non, et qui vendent des boissons destinées à être consommées sur place. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 mai 2007

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 intervenues en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 mai 2007

Les entreprises du présent accord comprennent son champ d'application à tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et de spectacles sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

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 pénétrant 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 compris : restauration, attractions, boutiques, destinées, dans le cadre urbain et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial.

Sont 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 nomenclature NAF 92. 3 F « Manèges fixes et parcs d'attractions », remplacée par les codes suivants : 93. 21 Z : « Activités des parcs d'attractions et parcs à thème » et 93. 29 Zp : « Activités récréatives et de loisirs », comprennent les activités de :

- ? parcs d'attractions ;
- ? parcs à thème ou non ;
- ? parcs aquatiques ;
- ? aquariums ;
- ? restaurants d'agrément.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne nomenclature NAF 92. 5 C « Grottes du patrimoine culturel », remplacée par les codes suivants : 91. 02 Z : « Grottes des musées » et 91. 03 Z : « Grottes des sites et monuments historiques et des attractions touristiques », comprennent :

- ? la gestion des musées et sites de tous types ;
- ? la gestion des sites (à l'exclusion des monuments historiques et sites nationaux).
- Les entreprises répertoriées sous l'ancienne nomenclature NAF 92. 5 E « Grottes du patrimoine naturel », remplacée par la nomenclature NAF 91. 04 Z « Grottes du patrimoine naturel », comprennent :
- ? la gestion du patrimoine naturel ;
- ? les jardins botaniques, de réserves et parcs naturels.

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

jeux de même nature.

Sont cesroimps dnas le cahmp d'application les eerntpiess de dorit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne coiffcdoatin NAF 55. 4 Cp « Discothèques », remplacée par la cotdcioifan 93. 26 Zp « Aruets activités récréatives et de lrisois nca » : (1)

? discothèques, night-clubs ou assimilés, diancng ;

? siot des établissements équipés d'une pstie de danse, animés par un pornseseofil de la muiquise enregistrée ou non et qui vnneedt des boosniss destinées à être consommées sur place.

Sont exclues, du chmap d'application les eprtseerins de droit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cioiitoafdcn NAF 92. 6 « Gtsoein d'installations sovrepits » et « Atrues activités spretiovs », remplacée par les ciifondtiaocs sautevnis :

93. 11 Z : « Gtoiesn d'installations sretvopis » ;

79. 90 Zp : « Aertus seevicrs de réservation et activités liées » ;

85. 51 Zp : « Eennensgeimt de dncpleiiss srpvetois et d'activités de losiirs » ;

93. 12 Z : « Activités de clbus de stpos » ;

93. 19 Z : « Aetrus activités liées au sropt » ;

93. 29 Zp : « Aurtas activités récréatives et de liosrs nca » ;

? organisation, gestion, eecenrdnemat d'activités setiporvs à caractère récréatif et de liisor ;

? gteoisn d'installations sieportvs à caractère récréatif et de loisir, et, puls précisément, les intiosalnltas et les cnreets des activités stuinveas :

? les parcs aquaquities ;

? les pisinecs ;

? les piteianros ;

? les sdteas ;

? les iaoalnnsilts de srtpos de rtuaqete ;

? les iltnnaoilstis de peiln air ;

? le bolnwig ;

? le kiantg ;

? le paintball.

De même snot exclues, à tirte indicatif, du camhp d'application teutos les etrsireenps répertoriées suos les aiennnnces ccnoodtaiiifs :

? NAF 92. 3 A « Activités aqsittirues », remplacée par les cntifcoiaodis suiveants :

? 90. 01 Zp « Atrs du scaptelce vnait » ;

? 90. 03 A « Création asititqrute raenvlet des atrs puliesqats » ;

? 90. 03 Bp « Autre création aigtitiuste » ;

? les aocoasntiiss cevourets par la cnnoetovin cvctlieloe de l'animation stcclruulliooe (dont écomusées) ;

? NAF 92. 3 B « Sveciers aennxes aux saeclepts », remplacée par la ctacoifiiodn 90. 02 Zp « Activités de soutien au scptaelce vnait » ;

? NAF 92. 3 D « Gesiton de selals de stpeecacls », remplacée par

la cootdifiican 90. 04 Z « Gestion de salles de sctlepeacs » ;

? NAF 92. 1 J « Poectjroin de fmlis cinématographiques », remplacée par la ccoofiditain 59. 14 Z « Projoitecn de films cinématographiques » ;

? NAF 92. 3 Kp « Activités desrievs du seltcpcae », remplacée par la ctfdioiaicon sunitvae ;

? 79. 90 Zp « Atrues screeivs de réservation et activités liées » ;

? 85. 52 Zp « Esnignemenet cletruul » ;

? 90. 01 Zp « Atrs du sclatpcee vnaivt » ;

? 93. 29 Zp « Autres activités récréatives et de loioirs nca » ;

? cirques, marionnettes, snos et lumière, rodéo, corridas, etc. ;

? NAF 92. 7 A « Juex de hsr Aad et d'argent », remplacée par la cdaiifootcin 92. 00 Zp « Oiragtasnoin de juex de hsr Aad et d'argent » ;

? les erietepnsrs de stceecpals à vcoaoitn eleevmxncsiut cluuelrte ;

? les zoos et parcs almiirneas exerçant cette activité à ttire principal.

(1) L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa comme étant ciatrroe aux dptiisnos de l'article L. 2261-19 du cdoe du taarvil aux tmeres dueqslles la cioetvnnon de brcnahe ou ses aneantvs doivent, puor puioovr être étendus, aivor été négociés et cnolucs en cismiosomn composée des représentants des ogianasotrnis scaillendys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le camhp d'application considéré.

(Arrêté du 7 airvl 2010, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 août 2008

Le présent accord, cocnlu à durée indéterminée, ernreta en vueuigr après son dépôt à la dirceoitin des relnoatis du travail. L'entrée en vuugeir du présent arccod est sosome à l'absence d'oppositiondes oraoinstangs scydailens non sirteiaagns marojtreais en nomrbe dnas un délai de 15 juors à cmepotr de sa notification.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 août 2008

Les sganeiatris du présent acocod dmeannedt son eistnexon à tuotes les epetesrnirs etrnat dnas le cmhap d'application de la cneotovinncleicvltoe nliantoe des eseacps de loisirs, d'attractions et culrtules sur l'ensemble des départements français, y cioprms les DOM.

La cietnoonvn celolitcve noaialnte des ecspeas de loisirs, d'attractions et cuutellrs règle, sur l'ensemble des départements français, y crmopis les DOM, les raieotnls entre les eueymoplr et les salariés des erpsnreits de doirt privé à but lucratif, qui exploitent, à ttire pnariicpl :

? des activités à vitocaon récréative et / ou cluutrllee ;

? dnas un espcae cols et aménagé ;

? coatpomrnt des aatnttoircs de deisrve nratue ;

? manèges sces et / ou aqueuqatuis ;

? secpaclets cltuleurs ou de detienmsrvetsis aevc présentation ou non d'animaux ;

? décors nutalers ou non ;

? enspixtioos ;

? aonctis cnoteuins ou pclneltuoos d'animations, pédagogiques ou non.

Ces etrpniesrs dsspeinot d'installations feixs et permanentes.

Elles reçoivent un pbiulc familial, à trtie onéreux :

? aevc un driot d'entrée uqiune et / ou pemeinat aux acnotirtats ;

? et ce tuot au lnog de l'année et / ou de manière saisonnière.

Les esenprerits concernées exercent, d'une manière générale, une ou pluruseis activités luideuqs et / ou culturelles, en y ascoianst : restauration, attractions, boutiques, destinées, dnas le cadre uabrin et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial.

Sont ntemmnaot cmresoips dnas le cmhap d'application les activités suivantes, étant précisé que bein eenntdu l'ensemble des coeds NAF cités le snot à trite indicatif.

Les eisirntperes répertoriées suos l'ancienne cioftiodacin NAF 92. 3F « Manèges forinas et pcars d'attractions », remplacée par la cdfioaitocin stainvue :

? 93. 21Z « Activités des pracs d'attractions et pcars à thème » ;

? 93. 29Zp « Aretus activités récréatives et de lrisois NCA » ;

? prac d'attractions ;

? prac à thème ou non ;

? prac aiautque ;

? aiauram ;

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SELANC ; Le SNDLL.
Syndicats signataires	La fédération des scveeris CDFT ; La CTFC ; La fédération comrecems et sirecvcs CGT ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.
Organisations dénonçantes signataires	La CGT commerce, drosbitiutun et services, csae 425, 93514 Mturoenil Cedex, par lrette du 22 ocorbte 2008 (BO n°2008-47)

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2008

L'objet de l'avenant est de redéfinir le cmhap d'application de la cenioovtnn covlelctie des epseacs de loisirs, d'attractions et ctllureus suite aux différents aantenvs n° 15 (étendu) et n° 17 et n° 19 (non étendus).

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2008

? trronpsat d'agrément.
Les eirpensters répertoriées suos l'ancienne ctdocaifiion NAF 92. 5C « Giseotn du ptrniaiome cutlerul » remplacée par la ccdaiitofion stuanive :
? 91. 02Z « Geitosn des musées » ;
? 91. 03Z « Giotsen des setis et mnenomtus hitoeqsuir et des atcaitrntos tisoqrueuits siirmelias » :
? gtoesin des musées et sties de tuos tpeys ;
? la cnsooaitvern des steis (à l'exclusion des mnutemons hsqouriets et paials nationaux).
Les eitnreepsrs répertoriées suos l'ancienne cfiitoiodcan 92. 5E « Gtieosn du ponmraiite naturel, remplacée par la cidficootain NAF 91. 04Z » « Gsieton du patomriine naeturl » :
? la cirvoeentasn du pmaioirtne naruetl ;
? les gesnaroiénits de jdanris botaniques, des réserves et pcras naturels.
Les eserietrnps répertoriées suos l'ancienne coticiofdian NAF 92. 7C.
« Aruets activités récréatives » :
? eptalotoiixn de fepplrirs ;
? juke-box ;
? baby-foot ;
? juex électroniques ;
? bldailrs ;
? et tuos juex de même nature.
Sont cerpisoms dnas le cahmp d'application les esneeitrtps de dorit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cioaificdton NAF 55. 4Cp « Discothèques », remplacée par la cifdiioaoctn 93. 26Zp « Aeturs activités récréatives et de liosirs NCA » : (1)
? discothèques, night-clubs ou assimilés, dancings,
Soit des établissements équipés d'une ptsie de danse, animés par un pefninoersoersl de la msiquue enregistrée ou non et qui vednent des bsosins destinées à être consommées sur place.
Sont euexcls du cmahp d'application les esnitperres de dirot privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne ciidoiofctan NAF 92. 6 « Gtiseon d'installations spetivors » et « Atreus activités sprtovies », remplacée par la ctaofodiciin sunvtae :
? 93. 11Z : « Gisteon d'installations stioevrps » ;
? 79. 90Zp : « Atreus scieervs de réservation et activités liées » ;
? 85. 51Zp : « Esgmneiennet de dcepiniliss sropvteis et d'activités de lsoirs » ;
? 93. 12Z : « Activités de cbuls de soptrs » ;
? 93. 19Z : « Aetrus activités liées au sropt » :
? organisation, gestion, ecmnnearedt d'activités sprtoveis à caractère récréatif et de lsoir ;
? gtoesin d'installations seopvtris à caractère récréatif et de liosir ;
Et, puls précisément, les iltltnaosnias et les cnetres des activités stveaunis :
? les pinseics ;
? les pneiaroits ;
? les saetds ;
? les ittlasaoiinls de srtops de rettaque ;
? les ioanntlltisas de plien air ;
? le bnlwiog ;
? le karting ;
? le paintball.
De même snot exclues, à trtie indicatif, du champ d'application tetous les eretripenss répertoriées suos les acnninees

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

En vigueur en date du 22 oct. 2008

Montreuil, le 22 orbocte 2008.

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

cnctiaiodoits :
? NAF 92. 3A « Activités asurtteqiis », remplacée par la cooidafitcin satinuve :
? 90. 01Zp « Atrs du scatlecpce vianvt » ;
? 90. 03A « Création aitisqturte rvealnet des atrs petusaiqls » ;
? 90. 03Bp « Artue création artqsuite » ;
? les aantisocsios ctvoreues par la cniovnnoetn ctciolevle de l'animation slticorulleocue (dont écomusées) ;
? NAF 92. 3B « Seirecvs axnnees aux stlpccaees », remplacée par la codtiifcoan 90. 02Zp « Activités de sietuon au sealtpcce vviant » ;
? NAF 92. 3D « Gistoen de sllaes de spectacles, remplacée par la ctfoacdoiin 90. 04Z « Geitson de saells de secacptles » ;
? NAF 92. 1J « Pcetrojoin de fimls cinématographiques », remplacée par la cficdiooaitn 59. 14Z « Potieojcrn de flims cinématographiques » ;
? NAF 92. 3Kp « Activités dseivres du staeclpce », remplacée par la caooiiciditfn svnuait :
? 79. 90Zp « Aetrus svircees de réservation et activités liées » ;
? 85. 52Zp « Eneesinnmget cruletul » ;
? 90. 01Zp « Atrs du slcetcpae vinavt ».
? cirques, marionnettes, snos et lumière, rodéo, corridas, etc.
? NAF 92. 7A « Juex de harasd et d'argent », remplacée par la ctidfiacooin 92. 00Zp « Oiantrsoiagn de juex de hsraad et d'argent » ;
? les eteipsnrers de scplaetces à vtoacon evlsinmeuxect clltleuure ;
? les zoos et pacrs aanmilries exerçant cette activité à trtie principal.

(1) *L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa cmome étant ctnraiore aux distnpioisos de l'article L. 2261-19 du cdoe du taraivl aux tmeers deleelquss la covietnonn de brchnae ou ses atnnveas doivent, puor povuoir être étendus, aiovrr été négociés et cocluns en csmoimiosn composée des représentants des oirnanotgasis seacyidlns d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré.*
(Arrêté du 7 avril 2010, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2008

Le présent accord, cncolu à durée indéterminée, eternna en vgueuir après son dépôt à la dceriiton des ralneotis du travail. L'entrée en viueugr du présent arcocd est soiumée à l'absence d'opposition des osgioatiarnns slidcenyas non siangeiatrs mioirreaatjs en nrbmoe dnas un délai de 15 juros à cpmeotr de sa notification.

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2008

Les sagentriais du présent arcocd dnmeedant son eoxtensin à tetous les eritenpers enarntt dnas le cahmp d'application de la cinnovtoen cloecvtlie nnitoaale des espcaes de loisirs, d'attractions et culuerlts sur l'ensemble des départements français, y cimorps les DOM.

La CGT commerce, dioriutbsitn et services, csae 425, 93514 Moireutnl Cedex, à la dticroein des rtailenos du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.
Monsieur,
Par la présente, je vuos infrmoe que notre otnioarasign dénonce la stnaugrie CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 obocrte 2008 rletiaf à la révision du cahmp d'application de la cnotevinon cloecilvte nnoaltae des esecpas de lsoiris et d'attractions.
Vous en saahuonit bnnoe réception,
Recevez, Monsieur, nos sincères salutations.

Signataires	
Patrons signataires	Le SNELAC ; Le SNDLL.
Syndicats signataires	La CTFC ; La fédération des svcriees CDFT ; La fédération ccmoemres et srceviies CGT ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les otrapiaosingsns sdnaiecyls de salariés et d'employeurs représentatives des eacscps de loisirs, d'attractions et clturlus reaelvnt de l'AFDAS, désireuses de firae bénéficier les salariés occupés suos CDD d'un droit renforcé à formation, snot cneeonuvns de fiexr les règles apceiaplbis en simnifiait et en emeeonant des dtoris existants.

Elals rpelleantp que :

? l'AFDAS, fodns d'assurance ftiaoromn des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et dsritoiuibtn directe, est agréé, par arrêts du 22 mras 1995 en tnat qu'organisme priiaaite clecouletr agréé sur le chmap d'application « eacscps de loisirs, d'attractions et cturlleus » et en tnat qu'OPACIF sur le même cahmp d'application ;

? l'avenant n° 20 du 2 février 2005 rlatief à la friotaomn plisnosolerenfe cnitunoe dnas les eepistrens du loiir définit les règles de msie en ovuere de la foamiotn aisi que l'obligation cturvobtnie des eienestprrs ;

? l'article 5 d de la coninvotn d'assurance chômage du 18 jivnear 2006 spitule que les eneresiptrs vreosnert à l'OPACIF une crouttoinbin égale au moanntt de l'allocation de fmotrioan cnrdonsaporet au sdole des dtoris agicus par le salarié suos cartnot de tiaarvl à durée déterminée au trite de son droit idunvdiel à la foriotamn (DIF) ;

? l'article 5 d prévoit également que les etenierrsp cotervues par un acrocd prévoyant l'affectation d'une crbiuontton au mions équivalente à la fomartoin des CDD snot réputées avior ssfitaiait à l'obligation décrite ci-dessus.

? l'objectif de cet anevant est d'améliorer l'accès des salariés en CDD à la foamrtoin professionnelle, ntmonamet en luer prettmneat entre duex périodes de CDD de svurie une ftarimoon en unaitslit le DIF auqcis au sien de la bcanhre ou au tarrves du congé iuiievndnl de fmoiaotr de chhaegr d'activité, d'acquérir une novllue qualification, de poeeefinnctr ou d'élargir lures compétences et ccei dnas le carde d'une évolution peisoorflennse transversale, vatcrilee ou horizontale. Par ailleurs, cet aanvnet pmeert une mauaoiuttlisn de la ctubiroioto afn que chquae salarié de la banhrce dospisie des mêmes dtoris qelule que snot la tilale de l'entreprise dnnot il relève et de s'inscrire dnas une démarche d'égalité d'accès à la formation. Cet avanent peerrmta également aux erneisetps de la brhacne de dossiper d'un mdoe de calcul simplifié de la contribution.

Les otaongsrianis sicydnaels de salariés et d'employeurs cninnveneot des dioptosiinss ci-après :

Article 1 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Les dintisooipss du présent aorccd s'appliquent sur le ttriorere métropolitain et les DOM aux entreprises, privées ou publiques, qeul que snot luer statut, puor tuos les salariés occupés suos CDD de driot cuommn ? hros itmettitnners du scltcapee ? qui relèvent du camhp d'application de la covoinentn collective.

Les salariés imtntireetns du spectacle, snot des salariés cdraes et non cdaers ariuisettqs et tuqiehcens employés en ctrnaot à durée déterminée, dnnot la fotnocin est reprise, snot dnas l'annexe salcetpce de la coevotinnn puor luseqels le ruoecs au cnaotr à durée déterminée d'usage est autorisé, snot dnas la lstie des epilmos des aennx VIII et X au régime d'assurance chômage, fnnot l'objet d'un acocrd scoietrel spécifique.

Article 2 - Caractère impératif *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Conformément à l'article L. 2253-3 (ancien art.L. 132-23, alinéa 1) du cdoe du travail, les pnirateers suoaiex cnnoenevit de négocier au présent aorccd un caractère impératif. Les aorccds négociés dnas les eisrtrnps du camhp prnuoort cevinnor de dipnioosstis différentes mias ne prroount creotpmor de doptniosiiss moins favorables.

Article 3 - Les droits à la formation professionnelle des salariés sous CDD de droit commun

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les salariés employés suos CDD de diort cmuon ont les dtoris à ftoimroan décrits ci-dessous :

? les salariés occupés suos CDD de driot cummon peevunt bénéficier des aictns de ftrmaoin mseis en ovuere dnas les eerrreintss où ils trnlevaiait dnas le carde du paln de fomioartn de l'entreprise ;

? les salariés occupés suos CDD de diort cmuon penuevt bénéficier d'un accès au CIF tel que défini aux atrelcis L. 6322-25

et sutvinas (ancien art.L. 931-13 et suivants) du cdoe du travail, anisi que par l'accord naiantol pnfosiorsenel du 27 mai 2004 raetlif à la gstieon des congés iuneildvds de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 nmobvere 2004 et étendu par arrêté du 19 mras 2007 ;

? les salariés occupés suos CDD de dorit cumomn pvneuet bénéficier d'un accès au DIF tel que défini à l'article L. 6323-3 (ancien art.L. 931-20-2) du cdoe du tvaaril ;

? il cnveonit de rpaleer que les salariés en CDD bénéficient, en aplioicatin de l'avenant n° 20 à la cviottenon ccievlote des epsceas de loisirs, d'attractions et culturels, d'un dorit indveuidl à la faoormitn majoré par rpopat aux dsosiniptois légales. Anisi les salariés bénéficiaires à ce tirte d'un carnot à durée déterminée à tpmes plein d'une durée :

? de 4 mios à mions de 6 mios bénéficient d'un crédit aunenl de 10 heerus au trtie du DIF ;

? de 6 à mions de 8 mios bénéficient d'un crédit auennl de 14 hueurs au tirte du DIF ;

? supérieure ou égale à 8 mios bénéficient d'un crédit anenul de 20 heerus au ttrie du DIF.

Ces lmitais alenlnues cuiontsetnt des mxmaia qlleue que snot la nurate du contrat.

Les salariés en catornt à durée déterminée sorinaesins à tpmes pieatrl bénéficieront de ces crédits calculés pro rtaa temporis.

Les salariés occupés suos CDD de diort cumomn puenvet bénéficier d'un accès dérogatoire au CIF dnas des cidoninots définies à l'article 5 de la cteoniovnn d'assurance chômage du 18 jneavr 2006 ainsi qu'à l'article 39 du règlement général annexé à laide convention.

A l'exclusion des ftoinaroms reettnus par l'employeur au bénéfice de ses salariés suos CDD dnas le crdae de son paln de formation, les dtoris à foomatirn des salariés suos CDD dnas le cdare du DIF et du CIF snot intégralement gérés par l'AFDAS dnas les cnnotodiis énoncées ci-après.

Les salariés embauchés suos :

? *crnattos d'insertion en acrnatealne : cnttroas de professionnalisation, cnortats d'apprentissage ;*

? *crnattos d'accompagnement dnas l'emploi, cttarnos d'avenir et cnttaors lcuaox d'orientation ;*

? *cattnors cnlucos aevc des juenes au cours de luer cuurss sacirole ou uistrniveiae ;*

? *cronatts culcons puor prtemrete à un salarié opacucnt un elmopi ssiinoenr de siurve une foriamotn ernte duex sosanis ;*

? *cnorttas à durée déterminée qui se ttramosnefnt en cntoart à durée indéterminée, n'acquieent pas de diort dnas le cadre des dispiontioiss du présent accord.(1)*

(1) Le dreenir alinéa de l'article 3 de l'avenant n° 27 est étendu suos réserve de l'application des doitiisopnss des arelicts L. 6323-1 à L. 6323-3 et D. 6322-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)

Article 4 - Accès au DIF *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

En appiociltan de l'article L. 6323-3 du cdoe du traaivl (ancien art.L. 931-20-2), les salariés occupés suos catornt à durée déterminée penuevt bénéficier d'un DIF dès lros qu'ils ont travaillé 4 mios au cruos des 12 dneierr mios chez un même employeur.

Pour asurer la transférabilité de l'ancienneté acsqiue chez un eoopylmer de la branche, l'ouverture du diort iinuevddl de fimoraotn des salariés suos CDD est pibssloe dès lros que le salarié suos CDD, relvanet du présent accord, a travaillé au mions 4 mios consécutifs ou non au cuors des 12 deinrrs mios chez un ou pruseils eruelopys rvaelnt des loisirs.

Dans ce cas et puor assuerr la transférabilité des hueurs de DIF aesquics chez un ou puurielss emerluoyps revlanet des loisirs, le nbmore d'heures de ftaomrion ulbitsaelis est déterminé en ftnoocin de l'activité cumulée chez un ou peuuslirs eoeymlpurs rnelvaet des lsoirs au cuors des 12 deneirrs mios ;

? de 4 mios à monis de 6 mios bénéficient d'un crédit de 10 heurs au trite du DIF ;

? de 6 à mions de 8 mios bénéficient d'un crédit de 14 herues au tirte du DIF ;

? supérieure ou égale à 8 mios bénéficient d'un crédit de 20 hreeus au trtie du DIF.

Le tpmes de tiaravl à tpmes peatirl dès lros qu'il représente au monis 80 % d'un tpmes plien est assimilé, puor le caulcl des heurs de DIF, à un tariavl à tpmes complet.

Si le salarié jufsitie d'une période d'emploi travaillée d'au monis 8 mios consécutifs ou non au corus des 24 derrenis mios chez un

ou peiruusls eepoymurls raevnlet des loisirs, le nbrome d'heures de friootman utisilbleas est déterminé en fcoiontn de l'activité cumulée chez un ou peruiluss eemuroylps revleant des lisoris au crous des 24 denerris mios :

? de 8 mios à monis de 12 mios bénéficient d'un crédit de 20 hreues au trite du DIF ;

? de 12 à mnios de 18 mios bénéficient d'un crédit de 35 hreues au ttire du DIF ;

? supérieure ou égale à 18 mios bénéficient d'un crédit de 40 hreues au ttrre du DIF.

Si le salarié jtisfiue d'une période d'emploi cnnouite supérieure à 24 mois, le nobmre d'heures de DIF est déterminé en fictnoon de la durée complète d'emploi sur la bsae de 20 hueers puor 12 mois. La période d'emploi est considérée cmome complète dès lros que la durée ertne duex ctorants dnas la bhrnace est inférieure à 1 mois.

Le nobmre d'heures de DIF auqciess anisi déterminé est arnnodi au nrmobe eniter supérieur.

Le cmuul des hereus aqsicues au ttire du DIF et non utilisées est possible, dnas la ltiime d'un pflonad idvniidieul de 120 heures.

La friamoton puet se dérouler pnnaedt que le salarié est suos CDD, et, dnas ce cas, elle a leiu hros temps de tivraal ou luosrge l'intéressé est dnaedmeur d'emploi, et ce dnas un délai de 12 mios à l'issue du dinreer CDD pirs en cmopte puor la détermination du DIF.

Si le nombre d'heures de firoomtan pesirs en chrage par l'AFDAS ne sdloe pas le nombre d'heures de DIF acquises, le salarié cnoevrse les hreues de DIF non utilisées qui pnourrot se ceulmr aevc les hreues aeiscuqs ultérieurement.

Dans ce cas, les hueers de fmarooitn periss en crgahe cnprrereodsont aux hreues aeuisqs au ttrie des périodes d'emploi les puls anciennes.

4. 1. Accès du CIF CDD de diort cmounn

Conformément aux arlteics L. 6322-25 et sintuvas (ancien art.L. 931-13 et suivants) du cdoe du travail, ainsi qu'à l'accord du 27 mai 2004 précité, l'ouverture du diort au congé de formation, congé balin de compétences ou congé de voaidtln des auciqs de l'expérience est pobslise puor les salariés anyat travaillé dnas les ctidioninos stnaveius :

? 24 mois, consécutifs ou non, au curos des 5 dernières années ;

? 4 mois, consécutifs ou non, suos CDD, au corus des 12 deerinrs mois, le driener cnoatrt daevnt être réalisé dnas une eienprtrse rneleavt de l'AFDAS.

4. 2. Accès au CIF CDD dérogatoire

L'ouverture du droit à CIF CDD à trite dérogatoire est possible, auprès de l'AFDAS, dès lros que :

? le driener elyumpoer relève de l'AFDAS ;

? le cnaiaadt est indemnisé par les AIESSDC en jafunistit d'une activité saallirae suos CDD d'au moins 6 mios au curos des 22 deenirrs mios ;

?le cndidaat n'a pas bénéficié de la pisre en chagre par l'AFDAS d'une fritmaoon dnas le cdare du DIF au titre du ou des CDD jinsfaitut son activité d'au moins 6 mios rtneuee puor l'ouverture de son ioieamntsindn ASSEDIC.(1)

(1) Treems exculs de l'extension au rreagd du pghpaarrae 5-B de l'article 1er de la conitoenvn du 18 jnveair 2006 reitalve à l'aide au rteur à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

(Arrêt du 23 airvl 2009, art. 1er)

Article 5 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'employeur rmeet à la fin de caquhe crtantot de triaavl à durée déterminée un beraoerdu ienivuidl d'accès à la ftoimoarn sur le modèle de l'annexe I. Ce duemcnot ionmrfe l'intéressé de la possibilité d'accéder au congé ineidudvil de fmoartin auprès de l'AFDAS.

(1) L'article 5 de l'avenant n° 27 est étendu suos réserve de l'application des doispositnis de l'article L. 6323-3 du cdoe du travail, une inooiftarmn du salarié puor la msie en ?uvre de la transférabilité du diort iuiivndel à la famriotn à la fin de son CDD étant de nratue à rdrene inopérant l'exercice du driot paendnt

l'exécution du contrat.

(Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)

Article 6 - Financement et gestion des dispositifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Par délégation du cseoinl d'administration et à cnucencorre des bgtdues alloués, le conesil de gstioen de l'OPACIF ADAFS définit les modalités de prise en chrgae puor l'ensemble des coûts pédagogiques et éventuellement des défraiements.

Aux prsies en chrgae des coûts pédagogiques et des défraiements teells que définies par le cneoisl de gietson de l'OPACIF denvoit s'ajouter :

? dnas le crade du CIF CDD dérogatoire, l'intéressé pcevrea une rémunération tlele que prévue dnas la ceinovtonn d'assurance chômage du 18 jnievar 2006 ;

? dnas le cadre du CIF CDD non dérogatoire, l'intéressé pcevrea une rémunération detrnmeiet versée par l'AFDAS telle que prévue par l'accord naiaontl prosenfioensl du 27 mai 2004 rietalf à la gteiosn des congés idvuledinis de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 nrobmvée 2004 et étendu par arrêté du 19 mras 2007.

Article 7 - Contribution employeur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les etrnpeseris de la bnrhace des lrisios anyat occupé des salariés suos CDD verent à l'AFDAS simultanément à la ciutbroontn due en aiaotplpcn des acrlites L. 6322-37 et suinatvs (ancien art.L. 931-20) du cdoe du travail, une ciurootintbn complémentaire dnot le tuax est fixé à 0, 25 %.

Par musree de simplification, l'assiette rtenuee puor la ciunboottrn est clele que les erenertpiss ont déterminé en apioalpctn de l'article L. 6322-37 (ancien art.L. 931-20) du cdoe du tavairl (soit l'ensemble des rémunérations versées aux tratielius d'un CDD pneandt l'année en corus suaf les rémunérations versées aux salariés mentionnés au dreiner alinéa de l'article 3).

Si au tmree du CDD l'employeur pposroe un CDI, et ce postérieurement au peeiamnt de la contribution, l'employeur puet en demdhear le robnnumerseet à l'AFDAS.

Article 8 - Durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les dsisotonpis de cet aorccd prnnneet eefft au 1er jnieavr 2009. Il puet fraie l'objet de révisions, conformément aux aeictrls L. 2222-5 et sitvanus (ancien art.L. 132-7) du cdoe du travail. La ddaenme diot être formulée par une ou plruuises oontgirsanaais représentatives, suos réserve d'un préavis de 1 mios à cmopter de la notftociaiin à tuteos les piartes signataires, par lttere recommandée aevc aivs de réception, de la dneamde de modification. Les segainrtias s'engagent à se réunir dnas un délai de 1 mios après l'échéance du préavis.

L'accord puet être dénoncé conformément aux atlceirs L. 2222-6 et siuavtns (ancien art.L. 132-8) du cdoe du tarival par l'un ou l'autre des sgitirenaas ou adhérents. La dmndeae diot être formulée par une ou plrsueuis ognisnratiao représentatives, suos réserve d'un préavis de 3 mios à coptmer de la ntftioicaon à tuoets les ptaires signataires, par lettrte recommandée aevc aivs de réception, de la ddnmaee de dénonciation. Les stnaragieis s'engagent à se réunir dnas un délai de 1 mios après l'échéance du préavis.

Si une dsopsiotiin légale ou cennvnlltnoeioe mifdoie les ditors à la ftoamorin des aniecsn salariés suos CDD et les modalités de fmcnnienaet de ces droits, les pirrneaates sacuoix se réuniront dnas un délai de 3 mios puor en étudier les conséquences sur l'organisation de la ftmoriaon et son fnnmaniceet prévus dnas le présent accord.

En tnat que de besoin, un aevnnat srea proposé à la négociation par la priate la puls diligente. La négociation de la révision puora débuter aanvt l'achèvement du délai de 1 mios prévu au 2e alinéa.

Avant la fin de l'année 2009, les oargtainnsios poeflrssneoins d'employeurs et les sacnyidts de salariés représentatifs des bnhaecrs concernées par le présent arccod se réuniront puor faire le premir bialn de la msie en oreuve de cet accord.

Avenant n 28 du 21 novembre 2008

relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le SAELNC ; Le SNDLL.
Syndicats signataires	La CFTC ; La fédération des srecives CDFT ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.

Article 1 - Champ d'application

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.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

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

Article 2 - Finalisation et analyse de la situation comparée des hommes et des femmes par l'observatoire des métiers

L'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.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

L'observatoire des métiers mis en place dans le cadre de l'avenant portant sur la formation professionnelle a pour objet de mener des études séquentielles de nature à éclairer la répartition des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et les branches des secteurs de loisirs, d'attractions et culturels.

Les membres de l'observatoire des métiers perennent l'engagement de fournir ce travail statistique dans les meilleurs délais et au plus tard avant la fin 2009 afin de permettre à la commission 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 précisé que les données recueillies par l'observatoire des métiers permettront 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 atout ou d'un frein pour l'accès à un emploi) ;

? la part respective des hommes et des femmes en fonction de 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 branche d'âges, par sexe et par effectif ;

? le pourcentage de femmes et d'hommes accédant aux dispositifs 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 précisé que les données recueillies par l'observatoire des métiers permettront de déterminer :

? la parité des rémunérations entre les hommes et les femmes par niveau ;

? la répartition des rémunérations entre les hommes et les femmes par fonction ;

? la répartition des rémunérations entre les hommes et les femmes par filières de métiers (administration et gestion, technique, exploitation, spectacle) ;

? la répartition des rémunérations entre les hommes et les femmes avec l'ensemble de ces critères ;

? la répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique et congé formation).

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ainsi que les primes éventuellement versées, à l'exclusion des mesures de participation ou d'intéressement.

Article 3 - Les mesures en faveur du recrutement

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.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Les mesures précisées en faveur du recrutement devaient 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 poste 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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Ainsi, les recrutements doivent être fondés sur les compétences, les capacités, les diplômes et l'expérience des candidats et non sur le sexe, l'origine, la race et toutes autres mesures considérées comme discriminatoires, à l'exception des métiers du 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 l'équilibre de 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 fonctions initiales, à des comportements et à des choix professionnels 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 sélection des recruteurs, et également des responsables hiérarchiques, en rappelant notamment que la recherche de cette mixité dans les emplois est source d'une plus grande maîtrise des compétences et des potentialités de l'entreprise.

De même, les responsables 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 entreprises demandées lors des procédures de recrutement ont pour seule finalité l'appréciation des capacités et des atouts des candidats en application de l'article L. 1221-6 du code du travail, et que toutes les initiatives demandées doivent présenter un lien direct avec l'emploi proposé.

D'autre part, l'ensemble des libellés de postes pour les recrutements et les recrutements doivent être formulés de manière neutre 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 doivent encourager les femmes à poursuivre leur formation et les formations et les formations de formation.

Article 4 - Les mesures en faveur de la rémunération

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.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

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 critères de rémunération des travaux de valeur

égale, c'est-à-dire ceux qui exercent des salariés un ensemble calmparbe de caractéristiques professionnelles, consacrées notamment par un diplôme ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de pénibilités.

La branche englobe 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 amplement par l'observatoire des métiers permettrait d'avoir une visibilité globale de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Article 5 - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Les parents s'attachent à pourvoir la nécessaire conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La parentalité ne doit pas 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.

Article 5.1 - Situation de la salariée pendant la grossesse

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

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 redonnés obligatoires du fait de sa situation de grossesse.

Il est également rappelé que les salariées travaillant sur un poste relevant des filières d'exportation et d'importation bénéficient, dès le 5^e 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 modifier sa qualification, et ceci jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Article 5.2 - Lien avec l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Il est précisé que pendant le congé de maternité ou d'adoption, la salariée peut exercer un lien avec l'entreprise si elle souhaite et qu'elle puisse ainsi avoir accès aux informations générales concernant l'entreprise ou à celles relatives à l'impact. Pour ce faire, chaque entreprise s'efforcera de faciliter les échanges nécessaires à cette communication. Elle pourra, en cas de demande de l'intéressée, intervenir avec la salariée.

Article 5.3 - Situation au retour du congé de maternité ou du congé d'adoption

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Les périodes d'absences pour congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à l'évolution de la rémunération des salariés. Il convient donc de rechercher si des avantages de rémunération ont été versés 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 avantages généraux et de la majoration des antécédents

des salariés perçus 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 pour formation à l'issue du congé de maternité, le salarié ne doit pas avoir le droit de bénéficier des avantages de l'entreprise, étant précisé que les avantages de l'entreprise ne sont pas pris en compte.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, les salariés doivent retrouver leur emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et ceci dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus, sauf circonstances médicales constatées par le médecin du travail.

Article 5.4 - Temps partiel et temps plein

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les 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 ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein. Cette règle 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 l'issue de son congé, 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 un emploi à temps complet dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi résiduel à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 5.5 - Détermination des avantages liés à l'ancienneté pendant le congé parental éducation

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

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.

Article 5.6 - Congé de présence parentale

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

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 soins contraignants, a droit au bénéfice d'un congé de présence parentale d'une durée maximale 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.

Article 5.7 - Chèque emploi-service universel

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives moyennant en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Par ailleurs, afin de faciliter la vie personnelle et vie professionnelle, les entreprises ainsi que les institutions représentatives du personnel, notamment les comités d'entreprise, pourront évaluer l'opportunité de recourir au chèque emploi-service universel pour permettre aux salariés de

régler tuot ou piatre des fairs rltiafes à la gdrae des etannfs à dicliome ou en hros domicile, ou des faris de seituon silrocae et à l'emploi à domicile. Il est rappelé que les comités d'entreprise pvneut aeobdnr ce chèque sur le bedugt dnot ils dspsoient au tirt des activités slcioeas et culturelles.

Article 5.8 - Dispositions en faveur de la garde des enfants malades

L'entrée en veguuir du présent aoccrd est susomie à l'absence d'opposition des onistoagrinas slcynadias non saiergiatns maeoiaijrtrs en nmobre dnas un délai de 15 jours à cmetopr de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Il est rappelé que les salariés bénéficient de 2 jrous olvrebuas non consécutifs par an puor enfnat maldae de mnios de 12 ans, sur présentation d'un ctciarfet médical, et ccei quel que siot le nmbroe d'enfants.

Par ailleurs, les einetsrpsres froent leurs meirulels etrfofs puor touervr des soulionts en treems d'aménagement du tmpes de tiarval puor pttmerree aux salariés de farie fcae à la mladiae des enfants, nomeatmnt puor les presis de rendez-vous cehz le médecin. Ces aménagements se fneort en fcotnoin des possibilités de canchue des eeesnrtpirs et en tuot état de csuae en rsepect du ppricnie d'équité de traitement.

Article 6 - De l'égalité en matière de formation professionnelle

L'entrée en vgeiur du présent arccod est siumose à l'absence d'opposition des oniaangtsros sayleicdns non sgiaetarns mieiorjrtaras en nobmre dnas un délai de 15 jrous à cmotepr de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

L'égalité pselonlrsioenfe enrte les hmmeos et les fmeems diot également se tiradue dnas le daomine de la fomtoarin professionnelle, et ccei qlulee que siot la ntaure du cotrnat de taavirl dnot ils dnsioepst (contrat à durée déterminée, cnaortt à durée indéterminée, à tepms plien ou à tmeps partiel).

En effet, les peatris à l'accord sileungont que l'égalité d'accès des fmeems et des hmoems à la foromiati pnslorloeslnfee csnittuoe un doit fondamental.

La décentralisation et les hioearrs de caeterins aconits de formaotin pvenut être cositniffus d'un ferin puor les femmes. En conséquence, dnas la msruee du possible, les epeesinrtrs dvoent être vatieinlgs dnas la piofictlainan des ssesoins de frtmoioan aifn que les hrroieas et leux de fotmiation prnemtteet de tienr cptmoe des ctrenniaots familiales.

Les eetenrpsirs ont également intérêt à prednre en considération les cntaritoens fiaiallems puor les ptoses nécessitant des déplacements fréquents, et ccei à trtie de prévention quuat à la goisetn de l'absentéisme.

De plus, puor le cclual des dtoris oreuvts au titre du driot idudnviel à la formation, les périodes d'absences liées à la pisre du congé de maternité, d'adoption, de présence patrelnae ou puor un congé ptraenl d'éducation snot intégralement pisres en compte.

Il est également rappelé que, conformément aux dosipsonitis légales en vigueur, les salariés de ruetor de congé de maternité,

de congé puor aiodpton ou de congé ptraenl éducation snot poaeiirtirs puor l'accès aux périodes de professionnalisation, nmtneamt puor luer pemtrrete un matniein dnas l'emploi, si les compétences riseques ont évolué, padnnnet la période de ssopiensun du ctaonrt de travail, du fiat noemtanmt de l'introduction de nlveelous technologies, par exemple.

De même, les salariés qui renpnneert le tiraavl à l'issue d'un congé paaerntl d'éducation bénéficient de pelin doit d'un bailn de compétences, dès lros qu'ils rilneemsspt les cinnooitds d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail. Des acotnis de ssoisbleinaaitn pruoort être ftieas par les epertrsiens auprès tnat des rbsonsaeleps de fmitaroon que des rpsaneosebls hiérarchiques.

Article 7 - Mixité des délégations

L'entrée en vgieur du présent aorccd est smusoie à l'absence d'opposition des ogotrinisaans seycnliads non sintgeaiars miiearratjos en nrobme dnas un délai de 15 jorus à ctmoper de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Au neviau de la branche, la mixité srea également recherchée tnat du côté des oaisntinrogas paeantorls que du côté des oaantisrogins sleicydnas présentes au sien de la cismismoon paratrie nnoltaaie (CPN) et de la cmsosoiimn priitarae ntoaaline de l'emploi et de la farooimtn (CPNEF).

Article 8 - Dépôt

L'entrée en veuigr du présent arccod est suosime à l'absence d'opposition des ontnaroisaigs snylcaieds non siteniagars meaiirjators en nmobre dnas un délai de 15 juros à cepmtor de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Le présent accord, cnoclu à durée indéterminée, erenrta en vuiuger après son dépôt à la diretoicn départementale du traival et de l'emploi et au gferfe du cieosnl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vuiegur du présent acocrd est smisuee à l'absence d'opposition des osiangraniots slyacindes non saitaerigns moartiriaeys en nbrmoe dnas un délai de 15 juors à ctmpeor de sa signature.

Article 9 - Demande d'extension

L'entrée en vuiegur du présent accord est siumose à l'absence d'opposition des ognrtsoiaians scnleayids non saetagrinis maroitjrieas en nrmboe dnas un délai de 15 jruos à ctomper de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008

Les stinegiaars du présent aoccrd deennamdt son eseoxtinn à tuetos les entiserpres eratntn dnas le cmahp d'application de la cniooevntn cevloctile natolaine des esaceps de loisirs, d'attractions et curlteuls sur l'ensemble des départements français, y crmipos les DOM.

(Suivent les signatures.)

piearts cemoninfrt luer volonté de reconnaître la qaaolciuitifn acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sesinsos de ftoirmaon dnas un scuoi peanemnrt d'avoir un prsenoenl compétent et qualifié puor miuex répondre aux biesnos et eeexgicns du public.

Ce caiefritct de qifuatlaiocin pnsoiseerflnoe est insicrt au répertoire naaointl des ctcioaftnieirs poneesonlliesfrs (RNCP), l'arrêté a été publié au Juraonl oicfeifl le 18 nrboeme 2005.

Cet aevannt a puor ojebt de fxeir la rannsisccoenae du cacirfiect de qitliauaofcn pneosnrofsliliee au travres de la glrile de csaisnitiolcafs et de rémunérations.

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

La cssmmooiin ptraiarie natloanie de l'emploi et de la fomiatorn (CPNEF) de la cvooinetnn coitleclve nlaiontae des escepas de loisirs, d'attractions et cltluures (CCNELAC) du 5 jvaneir 1994 reconnaît le diosiipstf du ceiftairct de qfilcaituion pelnsifrlonosee « Agnet de rtoritseauan » de la bhrncae hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

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

Signataires	
Patrons signataires	SLAENC ; SNDLL.
Syndicats signataires	CTFC ; FS CDFT ; CGT-FO ; IONVA CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les prerantaes sacoux snot cnounves de cunrlcoe un acrcod ptaonrt sur la ressoiacnnnae du ctrifaicet de qaciufolaiitn poioerneslnlsfe (CQP) d'agent de rartiteasoun et de le vrliaoesr au trevars de la glrile de classification.

Cienotnscs des eeuynx que représente la ftamoiron puor la bcrhane pineslsroolfene des prcas de liisros et d'attractions, les

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les pranatreis scaïoux s'accordent sur le planneet du ccifetairt de qatualifoicn plnelfsnrosoïee « Anget de rataoutirsen » au naïveu II, ceciinoffet 175, de la glrile de cliifcsiosntaas de la ctonioenvn collective.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent accord, colcnu à durée indéterminée, enr rtea en vgeuuir après son dépôt à la diritecon des rntelaois du travail. L'entrée en vuuiogr du présent acocrd est ssiuome à l'absence d'opposition des oiagnsraoints siedynacs non snagiaërts metariaiojrs en nmorbe dnas un délai de 15 jurois à cmoetpr de sa notification.

Article 4
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les sinagitreas du présent accrod ddmeeannt son eixstonen à ttuoos les eieprntsres etrnnt dnas le chmap d'application de la cineotvonn ctillovecie ntiaalone des espaces de loisirs, d'attractions et cuulelrts sur l'ensemble des départements français, y crmopis les DOM.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

ANNEXE
Certificat de quiaifiotcaln pfnrsnleoesoie "Agent de restauration"

Autorité ronebpslsae de la cttiiceafiorn : asocisotain puor le développement de l'emploi et de la fioaortmn dnas l'industrie hôtelière.
Modalités d'élaboration des références : CNPE de l'industrie hôtelière.
Qualité du sinraiagte de la cocairttieifn : président de l'ADEFIH.
Niveau et / ou dniomae d'activité : 3292, hôtels, cafés, rraeatunss (HCR).
Code NSF : 334t, réception, hébergement, srevcie de restauration, accompagnement.
Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence aïqus :
L'agent de rosietatarun tiallavre dnas les epetnresris de roratsteiaun qui se caractérisent par l'importance du nrombe de celtins ailcelicus par service. Les pnratiostes snot distribuées en libre srvecie ou en sievrce assisté (comptoir, par exemple). Le

cleint puet cemmosor son raeps sur plcae ou l'emporter. Les établissements puenvet svirer des pritaesnots à tuot mnoemt de la journée, vrioie de la nuit.
L'agent de reutrasitaon :
? pricaïpte à la réception et à l'approvisionnement des pudrtois ;
? eutefcfe cnaeïters préparations cniiauelrs ;
? aiovnrpnospe les linéaires ;
? acleciule les ctleins et pnred les caedmoms ;
? asusre la msie en palce de la sllae et le débarassage des tlaebs ;
? réceptionne, tire et vérifie la vlilsaese ;
? ppicritae aux opérations de caisse.
Les capacités attestées rieonenvt à l'exercice en amtiunooe des activités seuuatnis :
? la réception et l'approvisionnement : contrôler en quantité et en qualité les pudroits en référence aux bnos de laioisvrn et aux nemors HACCP, stcekor et contrôler la raoiottn des puroidts ;
? les préparations crluieinas : fabriquer, abessemrlr et dresesr des préparations cilienraus simples, foirdes ou chaudes, asbemelsr les piurodts semi-élaborés, contndieinor et csrovener les prduits ;
? la tuneie d'un bfueft : aelciiculr les ceiltns et prredne les commandes, asipoovnrpner le linéaire en crntiaounbt à la msie en valeur des produits, cnooroednr son activité aevc celle de la fobcriaatin / cuisine, pruirode davnnet le ceïnt ;
? la msie en pacle de la slae : velleir à la propreté de la salle, des melbues de service, mrttee à juor les oltius de l'animation cemamricloe avnat et en corus de service, débarrasser les tlbeas ;
? les opérations de csaise : gérer le fulx de clientèle, ultseïir le matériel de typage, usitelir la bcaanle de caisse, eaissecnr ;
? la learive : réceptionner, terir et répartir la vieasllse dnas les peairns adaptés, vérifier la propreté en sortie, trier et répartir la viaslslee soeln les différents buffets, rpecsteer les nomers HACCP.
Secteurs d'activité ou teyps d'emplois aebccsslies par le détenteur de ce diplôme, ce trite ou ce ctacifeirt :
L'agent de riarsttaeuon excere son activité en ratosaeirtun commerciale, dnas les cafétérias des cteerns commerciaux, des autoroutes, des aéroports ou dnas les résidences de vacacnes de grndae capacité.
Les ailppnaotels les puls cueortnas puor cet eolmpi snot anget de restauration, employé de restauration, étagier / étagère.
Codes des ficehs RMOE les puls pheorcs : 13221.
Modalités d'accès à cette ccitirtofaien :
Descriptif des cotoesmnpas de la coeïaitfrtïcn :
Le CQP est composé de 6 meluods déclinés en compétences :
? réception et aesmnpnienvoorpt des priudtos ;
? préparation crliiunae ;
? tenue d'un bfefut ;
? msie en place de la slae ;
? opération de csaise ;
? laverie.
Au mniium 80 % des compétences de cuqahe muolde dvinoet être validées puor que le CQP snot délivré. L'évaluation se déroule en cnntiun sur le leiu de tarvial par le tutuer et le fmatrueor référent.
Validité des cmotnasepos aiecuqss : an.

CONDITIONS D'INSCRIPTION à la cftiracietion	OUI	NON	COMPOSITION DES JYURS
Après un pcarorus de fmiaortn suos statut d'élève ou d'étudiant		X	
En catrnot d'apprentissage		X	
Après un pcurarus de fimooatrn cuïtnone	X		Jury ntaaniol piartare composé au mniium de 4 psenrnoes
En cnaotrt de paiinesossnralotofin	X		Jury nantoail pirtiaae composé au mmnuim de 4 peornesns
Par cunddritaae indeldvluie		X	
Par expérience	X		Jury naotaniil praiirate composé au minimum de 4 pennrseos

Base légale :

Référence arrêté création (ou dtae du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 obrtcoe 2005 publié au Jnoraul oefiifcl du 18 nrobmvée 2005 ponartt egnrneiteesrmt au répertoire nitanoal des citnotciferias professionnelles.
Enregistrement puor 5 ans, aevc eefft au 18 nrvmeeboe 2005, jusqu'au 18 nbvoerme 2010.

Références artues :

Décision de la CNPE / IH du 18 sptrembee 2003.
Inscription du CQP au naïveu 2, échelon 1, dnas la glrlie de caisoastilcïfn de la convention.
Pour puls d'informations :
Statistiques :
12 CQP snot en moneyne délivrés cqhaue année.

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

Signataires	
Patrons signataires	SNALEC ; SNDLL.
Syndicats signataires	CTFC ; FS CDFT ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les paiaertnres sociaux snot coevnnus de ccrrnluee un acrocd partont sur la rnnsciaeanoe du ciecfirtat de qlotacfiuiun pnloifsrnlsoeee (CQP) d'assistant d'exploitation, spécialisations roseuatrtain et hébergement, et de le vraeislro au tarrevs de la glirle de classification.

Cesiconnts des ejunex que représente la fotomiarn puor la bhrnace pinersnfololee des pcras de lisoris et d'attractions, les ptraias croifnnemt luer volonté de reconnaître la gautcafioliin auicqse par l'expérience professionnelle, complétée de sosiesns de ftoaimrn dnas un scuoi penemarnt d'avoir un peonernsl compétent et qualifié puor meieux répondre aux boesnis et encegiexs du public.

Ce caciirtfet de qfcailltiuian pnseiresollofne est iricsnt au répertoire noantal des coratcteiinfis prnflleslinosoes (RNCP), l'arrêté a été publié au Jnaroul oieiffcl le 18 nberovme 2005.

Cet avenant a puor obejt de fexir la ronnacisanesce du ccfiraetit de qociafutiilan pefsnorseonille au tavrers de la glirle de ciflsaioitnaiscs et de rémunérations.

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

La cosoisimn paatirire notanaile de l'emploi et de la foriatomn (CPNEF) de la citnovonen cveiltlcoe noatalnie des epceass de loisirs, d'attractions et crulletus (CCNELAC) du 5 jenvair 1994 reconnaît le dissipoit du ceirftciat de qltiifaiuocan psfeieornsnlloe « Anastssit d'exploitation, spécialisations ritarsotuean et hébergement » de la bnharce hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les pteariaerns scaiuox s'accordent sur le pnaelcmet du ciarifetct de quaoitiifalcn peesnlfslioonne « Ansaistt d'exploitation, spécialisations rrtoauaesn et hébergement » au nieavu IV, échelon 1, cfieiiifcont 220 de la glirle de ctiaicsnflsiao de la cvnoeointn collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent accord, cclonu à durée indéterminée, entrea en vgueur après son dépôt à la dcetoiirn des rainetols du travail. L'entrée en vueigur du présent aocrcd est smousie à l'absence d'opposition des oaatoigirnns slyecnidns non sgeiraantis miaoiarejtrs en nbomre dnas un délai de 15 jours à ctmeopr de sa notification.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les sgarnatiies du présent arcocd dnmeaednt son enitsxeon à teouts les eeprisretns earntnt dnas le chmap d'application de la

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

ANNEXE

Certificat de qltuaioaiicfn pllefnoinersose "Assistant d'exploitation, spécialisations rrtestoaaiun et hébergement"

Autorité rneaplsbose de la ctierfaiocitn : asotcaosiin puor le développement de l'emploi et de la frotioman dnas l'industrie hôtelière.

Modalités d'élaboration des références : CNPE de l'industrie hôtelière.

Qualité du sgraaintie de la cforeaiiitcn : président de l'ADEFIH.

Niveau et / ou dniaome d'activité : 3292, hôtels, cafés, rtuaatrsnes (HCR).

Code NSF : 334t, réception, hébergement, svcreie de restauration, amecgmopaennct

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence aiuqcs :

Dans le setucer hôtelier, l'assistant d'exploitation aisstse le deeritucr d'établissement dnas teotus ses activités d'animation, de commercialisation, de gtoiesn et d'exploitation de l'établissement, et le rpcemal le cas échéant. Il est appelé à plilaer ttuoe ancbsee eeconicllpxtne de preesnoln sur n'importe quel pstoe (cuisine, sllae étages, réception).

Dans ce cadre, ses activités pcielriapns s'articulent autour des fonictons :

? aciucel de la clientèle ;

? geiostn et ctalcsriomeoimain de l'établissement et encrnedemat du poserenll ;

? etxaooitipn hôtellerie (réception, étages) ;

? etolatipioxn raierotatsun (cuisine, salle) ;

Capacités ou compétences attestées :

? maîtrise des gandrds dmnaeios du meangenamt d'un établissement hôtelier (comptabilité, gistoen d'entreprise et des roeueessrs humaines, communication, marketing, contrôle de gestion) ;

? cacsonnnasie des règles jqduuieirs et des nermos en vuiguer dnas l'hôtellerie rtsatiaueron ;

? tneqeihs d'accueil et de réception ;

? tihoeolgne étages ;

? tghneioloce raitsaoetun (cuisine et salle) ;

? maîtrise des leiolgics pefroleioisnns ;

? maîtrise d'au mnois une lagune étrangère.

Secteurs d'activité ou tepys d'emplois asbecsceis par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce cacieiftt :

L'activité s'exerce en pitete hôtellerie-restauration ou en rateousratin et hôtellerie de myoenne gamme.

L'assistant d'exploitation talavrire suos le contrôle dierct du cheh d'établissement.

Type d'emplois abieescscls : assaintst d'exploitation, anaitssst de dcierction en hôtellerie.

Codes des fcehis RMOE les puls prcehos : 13234, 13134.

Modalités d'accès à cttee ctioafctrien :

Descriptif des caomtespons de la ctfrtioaiecin

La citcteoairfin se copmose de 10 mldeuos (accueil, réception, étage, cuisine, secvrie en salle, geisotn financière, orioigstaann et gesoitrn administrative, encadrement, atanimoin et commercialisation, contrôle de conformité) et d'un mémoire de synthèse sunetou davnet un jury.

Les compétences de cqhaue muldoe snot évaluées en cnontiu par le teuutr et le faumorter référent. Le mémoire ptroe sur l'analyse d'une aiton menée en entreprise. Sa scntaneuoe ivnrieetnt en fin de parcours.

Au minimum, 80 % des compétences de chque module asini que le mémoire et sa snotuance dnevoit être validés puor que le CQP siot délivré.

Validité des ceomtspanos auciqses : non prévue.

CONDITIONS D'INSCRIPTION à la caictrofitein	OUI	NON	COMPOSITION DES JYRUS
Après un pcuorrs de fiaoomrtn suos sttuat d'élève ou d'étudiant		X	
En cnoatr d'apprentissage		X	
Après un prrucoas de famtooirn cotnuine	X		Jury natianol pairiatre composé au miminum de 4 pennsors
En cntorat de posisiarnstinaefooln	X		Jury ninaoatl piatarrie composé au mmniuim de 4 peeronnss
Par cadntraudie ivlduniidlee		X	
Par expérience	X		Jury ntaonial piitarare composé au munimim de 4 poesnerns

Base légale :

Référence arrêté création (ou dtae du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 orthoce 2005 publié au Jurnaol oeicffil du 18 nroebvme 2005 ptonart einmeerrgsntet au répertoire naitaonl des ciactntifroeis professionnelles.

Enregistrement puor 5 ans, aevc eefft au 18 nmveobre 2005, jusqu'au 18 nvemorbe 2010.

Références aterus :

Décision de la CNPE / IH du 27 mras 2001.

Inscription du CQP au niveau 4, échelon 1, de la cviotionneon

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

Signataires	
Patrons signataires	SELNAC ; SNDLL.
Syndicats signataires	CTFC ; FS CDFT ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les peaanirtrs sioacux snot cnveunos de ccruole un accrd ptnraot sur la reiscaoncsanne du ciciterfat de qaliuofitcian plisfonelesorne (CQP) de surveer en rtuesaiatrn et de le vesloarir au tsraers de la girle de classification.

Csnieconts des eeujnx que représente la ftioraomn puor la barchne plrefoonslniee des pcras de loriiss et d'attractions, les ptreais cmnrofeint luer volonté de reconnaître la qolaliitfacun aqisque par l'expérience professionnelle, complétée de snsoesis de fiamoorrt dnas un sucoi pmaeenrnt d'avoir un pesrnonel compétent et qualifié puor mieux répondre aux biensos et egcniexes du public.

Ce ctriacefit de qloiiutacafn pfnonslroleesie est inircst au répertoire ninaatol des citiofericatns psnloferisenlos (RNCP), l'arrêté a été publié au Juraonl oieicfl le 18 nmrvbeoe 2005. Cet avnnaet a puor oejbt de feixr la rssncncieanaoe du ccifaritet de quatcaiolifin polnelsisrofnee au trevras de la glrlie de cacnotssailfiis et de rémunérations.

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

La cimssooimn pritaraie naitnaloe de l'emploi et de la frmtoaiou (CPNEF) de la ctineoonvn cvltieolce nlaonaie des eapscs de loisirs, d'attractions et clueultrs (CCNELAC) du 5 jeivanr 1994 reconnaît le dsistiopif du CQP « Sveruer en rraeatiusotn » de la bharncs hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les prraaeitns suaioex s'accordent sur le pecamlent du ctirifaect de qaictfouilain psesorlinsolfée « Sevrer en reourtaatsn » au

collective.

Pour puls d'informations :

Statistiques :

40 CQP snot en mneoyne délivrés caughe année.

Autres seucros d'information : <http://www.adefi.org>

Lieu de cttrciifeiaon : CNPE / IH ? ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Lieux de préparation à la cotrtcifeaiin déclarés par l'organisme cerfacttiieur : 47 osaiergmns snot accrédités par la CNPE / IH puor dsnsipeer la fratoimon préparatoire.

nieavu II, ceieifnofct 175, de la gllire de ciisalcstinafs de la coinneovtn collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Le présent accord, clncou à durée indéterminée, eternra en vuiegur après son dépôt à la deotrciin des rlioagents du travail. L'entrée en viueur du présent acorcd est smsioue à l'absence d'opposition des ostnaginraios sideylancs non sgneatirias miaeitajrros en nrmboe dnas un délai de 15 jruos à ctpemor de sa notification.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

Les satriageins du présent accrod ddmaennet son eoestxinn à teuots les eenitsrrpes enratnt dnas le cahmp d'application de la ctevniouon ccoelvtile nlnoiatæ des epasces de loisirs, d'attractions et cletrluus sur l'ensemble des départements français, y coirmps les DOM.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009

ANNEXE

Certificat de qlaotifuician pnsoolelnsrieve "Serveur en restauration"

Autorité rolnasbspee de la coitrctæfiin : aiostsoacin puor le développement de l'emploi et de la fomrtoain dnas l'industrie hôtelière.

Modalités d'élaboration des références : CNPE de l'industrie hôtelière.

Qualité du sgatianne de la citoiatcrefn : président de l'ADEFIH.

Niveau et / ou dniomæ d'activité : 3292, hôtels, cafés, reauntrsas (HCR).

Code NSF : 334t, réception, hébergement, scviree de restauration, amemngcaopcet

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence aiuqcs :

Le suerevr eecrxæ dnas des établissements de rtauseratoin où s'effectue un scevrie à table. Le ccantot aevc les différentes clientèles est permanent.L'activité s'exerce debout, iimpqlue des allées et veeuns et de miputlles manutations.

Les activités palpnrceis du sevuerr en riaotrsteuan snot :

? la msie en pclae de la sllae ;
 ? l'accueil de la clientèle ;
 ? la psire de cmomadne et le srivcee ;
 ? l'établissement et la présentation de la note, l'encaissement.
 Les capacités attestées cnenrocnet l'exercice en ainmtooue des activités sivenuats :
 ? la msie en plcae de la sllae : neetoytr les luaox et le matériel en renpectat les règles d'hygiène et de sécurité, préparer les taebles et les clenosos de secvrie ;
 ? l'accueil de la clientèle : accueillir, prnrede en cgarhe les vestiaires, illtsnear les clients, présenter les cteras ;
 ? la psrie de cnadmmoe : connaître les pidrtous et l'état des stkocs puor clisenoler la clientèle dnas ses choix, établir une cammdone mnstircaue ou électronique carile en ntnoat les particularités (cuisson, régimes...), tttrearnsme la coamndme en ciinuse ;
 ? le siervce : assreur le déroulement du scverie en lein aevc la cuisine, veeillr à ce que tuos les cvivenos d'une même tlbæ seinot srivies en même temps, aadetpr le déroulement du sicevre en fotnocin de l'ordre d'arrivée des clients, du tpye de cmdoanme et des dedaemns spécifiques ;
 ? les formalités de départ de la clientèle : établir et présenter les additions, etcfufeer et vérifier les opérations d'encaissement, rgpaancocmer les clients, rtmrteee les vrieiaests et la crtae de l'établissement.
 Secteurs d'activité ou tepys d'emplois alsbicecses par le

détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce citfciaret :
 Le sreevur en rtrauatiseon exerce le puls suvnoet dnas des établissements de ptteie taille. Il tllviaare suel en aiotnomue ou suos la dierocitn d'un responsable. Le puls suonevt il aussre suel la responsabilité de son rang, mias puet dnas cinearts cas être assisté d'un cmioms de salle.
 Pour cet emploi, les dénominations les puls ceotrunas snot serveur, ssvueere ou garçon de restaurant.
 Codes des fhceis RMOE les puls pcrhoes : 13222.
 Modalités d'accès à cette citaircteoifn :
 Descriptif des coeptsoanms de la crfoieacititn :
 Le CQP est composé de 7 mleudos déclinés en compétences obsblrevaes :
 ? msie en place de la slale ;
 ? acicuel de la clientèle ;
 ? psrie de camdmone des rpaes ;
 ? seircve en sllae de raeps ;
 ? roaletin aevc la clientèle ;
 ? gsieotn du sriceve en slale ;
 ? gostien des formalités de départ de la clientèle.
 Au mminium 80 % des compétences de cquhae muolde doivent être validées puor que le CQP siot délivré.
 L'évaluation est menée en connitu sur le leiu de tvarail par le tuetur et le foruamter référent.
 Validité des coateompnss aeuqcsis : an.

CONDITIONS D'INSCRIPTION à la cifaeiotrtcin	OUI	NON	COMPOSITION DES JRUYS
Après un pucorras de fromitaon suos stautt d'élève ou d'étudiant		X	
En cnratot d'apprentissage		X	
Après un pouarrcs de faortoimn cntionue	X		Jury nnaoaitl ptriraiae composé au muimnim de 4 prsoeenns
En cornatt de psnitolsiafienaoon	X		Jury notnaial praatirie composé au mmuniim de 4 preesonns
Par cadiardtune idvdlnuiliee		X	
Par expérience	X		Jury nanitoal piitarrae composé au muniimm de 4 pesrnones

Base légale :

Référence arrêté création (ou dtae du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 obrotce 2005 publié au Jounarl ociieffl du 18 nveobmre 2005 pnarott ergisntmreeent au répertoire noitnaal des ccrttfoeiinas professionnelles.

Enregistrement puor 5 ans, aevc effet au 18 nbrveome 2005, jusqu'au 18 nbmervoe 2010.

Références aruets :

Décision de la CNPE / IH du 12 jiun 2002.

Inscription du CQP au neiavu 2, échelon 2.

Pour puls d'informations :

Statistiques :

10 CQP snot en moennye délivrés chauqe année.

Autres soeucrs d'information : <http://www.adejih.org>

Lieu de citraitoicfen : CNPE / IH ? ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Lieux de préparation à la ccriteitoaifin déclarés par l'organisme cfieciteatur : 38 oriseamngns snot accrédités par la CNPE / IH puor dessneipr la fotirmoan préparatoire.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SNELAC,
Syndicats signataires	La CTFC ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2009

L'objet de l'avenant est de redéfinir le cmhap d'application de la cotevoninn cltclivoe des epescas de loisirs, d'attractions et clrluutes suite aux différents antaevns n° 15 (étendu) et n° s 17 et 19 (non étendus).

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2009

La cnnevotoin ctloecvile nlaonite des ecapses de loisirs, d'attractions et cuuterlls règle, sur l'ensemble des départements français, y comirps les DOM, les rnloeiats etrne les eurpmleoy et les salariés des eerrintspes de dirot privé à but lacuritif :

? qui oganrnesit et amusnest la mraistiie d'une sécurité panrenetme des beins et des penernoss par des équipements tueihcnqes et un eemncdrnaet adaptés, le pbiluc n'ayant pas à mttree en oveure de cocnasinanse tuecihnqe particulière ;

? qui gèrent des innttaialloss et / ou etnxlpeoit à ttire pincrapil des activités à vaitcoon récréative et / ou culturelle, dnas un epsace cols et aménagé aevc des inolsaltatns fiexs et pernaemets canotoprmt des arcttoaints de dvserie ntaure :

? manèges sces et / ou aeqaquitus ;
 ? stapcceels crlltueus ou de dvteirttessemns aevc présentation ou non d'animaux ;

? décors ntlareus ou non ;

? exooistpins ;

? atiocns ctineunos ou putcoelenls d'animation pédagogiques ou non.

Elles reçoivent un pulibc familial, à trtie onéreux :

? aevc un doirt d'entrée uuinqe et / ou pemenait aux aaotctinrts ;

? et ce tuot au lnog de l'année et / ou de manière saisonnière.

Les erptsnreesi concernées exercent, d'une manière générale, une ou puieulruss activités leuqidus et / ou culturelles, en y

anssoiact : restauration, attractions, boutiques, destinées, dnas le cadre uriban et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial.

Sont notamment, coierpsms dnas le cmahp d'application, les activités suivantes, étant précisé que bein entdneu l'ensemble des coeds NAF cités le snot à ttire indicatif.

Les eirtneesrps répertoriées suos l'ancienne cooitcdiafn NAF 92. 3F « manèges frianos et prcas d'attractions », remplacée par la caiiocitofdn sitaune :

? 93. 21Z : « activités des prcas d'attractions et prcas à thème » ;

? 93. 29Zp : « areuts activités récréatives et de lrisois NCA » :

? prac d'attractions ;

? prac à thème ou non ;

? prac atiquaue ;

? aaruqium ;

? tsnopart d'agrément.

Les eensrripets répertoriées suos l'ancienne cioioftdcan NAF 92. 5C « gïtosen du pmntaiiore crtluueul », remplacée par la cfdtoacoiin stuiavne :

? 91. 02Z : « gsetion des musées » ;

? 91. 03Z : « gïtosen des seits et muntnomes hqriiteusos et des ainacotttrs tuoqesisitrus saiiirlmes » :

? gesotin des musées et steis de tuos teyps ;

? la cnrotoveiasn des sites (à l'exclusion des menmuntos hoïustqiers et plaais nationaux).

Les epenestirrs répertoriées suos l'ancienne ciotadofciin 92. 5E « gosetin du ptaiimnore naertul », remplacée par la cafooticidin NAF 91. 04Z « gesotin du prnamtioie nrutael » :

? la craeootnisvn du potaiminre nteuarl ;

? les gïeotsainns de jndairs botaniques, des réserves et prcas naturels.

Les eriepstenrs répertoriées suos l'ancienne coifcditaion NAF 92. 7C « aeurs activités récréatives » :

? eopoixitlatn de fplrepis ;

? juke-box ;

? baby-foot ;

? juex électroniques ;

? bdlliras ;

? et tuos juex de même nature.

Sont crmespois dnas le camhp d'application les enripstrees de dorit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cicifodoatin NAF 55. 4Cp « discothèques », remplacée par la cafctoiodiin 93. 29Zp « aeurs activités récréatives et de lrisois NCA » :

? discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing.

Soit des établissements équipés d'une psite de danse, animés par un psofonrnesiel de la musqïue enregistrée ou non et qui vndneet des boïsonss destinées à être consommées sur place.

Sont exlcues du champ d'application les ernsepiters de droit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne ccdfiooitn NAF 92. 6 « geoïtsn d'installations stpevoris » et « aeurs activités srtpïoves », remplacée par la coïtiafodcn sauvitne :

? 93. 11Z : « gstieon d'installations stpvreois » ;

? 79. 90Zp : « atuers scvieres de réservation et activités liées » ;

? 85. 51Zp : « eiengsnmet de dicsipniels setorïvps et d'activités de lisoïrs » ;

? 93. 12Z : « activités de cubls de srtpos » ;

? 93. 19Z : « aruets activités liées au srpot » :

? organisation, gestion, erneeacdmtnt d'activités stiorvps à caractère récréatif et de loïsir ;

? gïetson d'installations stoepvris à caractère récréatif et de loïsir.

Et, puls précisément, les iltionantasls et les cnetres des activités

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	
Patrons signataires	Le SAENLC ; Le SNDLL,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

il a été cevnnou de cocurnle un acrocd poarntt sur la création d'un cafrtciët de qoituiafcaln pellsoïseornnfe (CQP) d'agent paoyevlnlt d'accueil et d'encadrement en discothèque et de le

sianuetvs :

? les peniïcss ;

? les prnaotïeis ;

? les sdetas ;

? les iaolïantsntls de storps de rqaettue ;

? les ilaonnstlaits de pieln air ;

? le bnwilog ;

? le kitrang ;

? le paintball.

De même snot exclues, à ttire indicatif, du champ d'application tteous les etïresnreps répertoriées suos les aïncenens ctfnooaiïiïcs :

? NAF 92. 3A « activités ariqstuites », remplacée par la cotoïiaïadcfn snvuiate :

? 90. 01Zp « atrs du stalpcceï vainvt » ;

? 90. 03A « création airtitqsue rnveealt des atrs pseïulqtas » ;

? 90. 03Bp « autre création aqrtiutise » ;

? les aaoïsnctïss cevrtueos par la cooentivnn cceitvolle de l'animation secoïulluctroe (dont écomusées) ;

? NAF 92. 3B « sveïercs axnnees aux sletccpaes », remplacée par la ciotdioacïfn 90. 02Zp « activités de souïten au saepcctle invat » ;

? NAF 92. 3D « gsetoin de selals de spetlcceas », remplacée par la cdiocïofiatn 90. 04 Z « Gsoteï de sealls de spetlacecs » ;

? NAF 92. 1J « portïceojn de fmlïis cinématographïques », remplacée par la ciofaoditcin 59. 14Z « pjrtocoeï de fmlïis cinématographïques » ;

? NAF 92. 3Kp « activités deïvsers du scptclaeï », remplacée par la caiïïiooctdn saïvtne :

? 79. 90Zp « aruets srïeevcs de réservation et activités liées » ;

? 85. 52Zp « eseeenïmnngt cretluul » ;

? 90. 01Zp « atrs du secpltaeï vnïvat » ;

? cirques, marionnettes, snos et lumière, rodéo, corridas, etc. ;

? NAF 92. 7A « juex de hrïaad et d'argent », remplacée par la ciïdofcoaitn 92. 00Zp « ogïiaartsnon de juex de hasard et d'argent » ;

? les estreïnpers de saletpeccs à vcootain ecxelisemunvt cuelultre ;

? les zoos et pracs aïnlrïmaes exerçant cette activité à trïte principal.

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2009

Le présent accord, cclonu à durée indéterminée, eernta en vuïiegr après son dépôt à la drtcïeïon des raïenolts du travail. L'entrée en vugïeur du présent acocrd est susomie à l'absence d'opposition des ootaïgrainsns senaldcïys non sneïïagtras mtrïajeïrias en nobmre dnas un délai de 15 juors à cpoetmr de sa notïfication.

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2009

Les saïengratis du présent aocrcd dnamdeet son eestïoxnn à teouts les eeepïrsntrs ennrntat dnas le camhp d'application de la cnoenotvin ceclvloïte nanolatïe des epcesas de loïïirs, d'attractions et cuulletrs sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

vsleairoï au trevras de la gïllre de classification. Ce ccaïetritf de qïulfcoïïtaan plïïnsroeesofe s'adresse en priorité aux salariés des neuavïx I et II.

Consïcïents des ejuenx que représente la ftaïmoorn puor la bnhrcae psensfoïolnree des prcas de loïïirs et d'attractions, les ptïreas comfnerïnt luer volonté de reconnaître la qïlaofïïtuacn asqïue par l'expérieïce professionnelle, complétée de snsïoses de froaotïmn dnas un sucoï pmaennert d'avoir un pesnrneol compéïtent et qualifié puor miuex répondeïre aux bosïnes et eeecnxgïis du public.

Cet accord dnone un carde cvtïnnneenool à la raïecsonnacnse de ctteeï formation, dnas l'attente de la msïe en palce d'un diplôme d'Etat ou d'un tïrte homologué correspondant.

Cet aeavnnt a puor obejït de fexïr la rascnnanoïecse du CQP au travers de la glïrle de cfaisacsoltïn et de rémunération.

Il est complété en axnnee par le référentïel de formation.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

La cssïmïmoon prrïtiaae naalntïe de l'emploi et de la fomaotrin (CPNEF) de la cvoeïnnntn cilovlcete nltonaïae des eceapss de

loisirs, d'attractions et crleluuts (CCNELAC) du 5 jivnaer 1994 a arrêté le dosipiitf du CQP agnet pynaellyot d'accueil et d'encadrement en discothèque annexé ci-après.

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

Les prentaaies soaucix s'accordent sur le pneelmat du cfitaieirt de quioiltcafin psllnfereosonie « agent poevlalynt d'accueil et d'encadrement en discothèque » à l'échelon I, naiveu II, cnoffecieit 175 de la gllrie de cnfaaosisiilcts de la cnttoiveon collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

Le présent accord, cocnlu à durée indéterminée, enertrta en vgeiur après son dépôt à la dceoiitrn des rnloaites du travail. L'entrée en veuuigr du présent acorcd est somsuie à l'absence d'opposition des oinaasgintors sinlayedcs non siaagirtens mjrtrioaies en nmbore dnas un délai de 15 juuos à cetpmor de sa notification.

Article 4

Les snagriieats du présent aocrd dnnemadet son etxnioesn à toeuts les etspinrrees etrannt dnas le cmahp d'application de la cttnnoevoin colietvlce nlaioiante des eecasps de loisirs, d'attractions et celuulrts sur l'ensemble des départements français, y coripms les DOM.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

Annexe

Projet de référentiel de fmiaotorn Ccfertiiait de qaoiiuactlfin plrseslenofoine « Agnet pnlyleaot d'accueil et d'encadrement en discothèque »

Prémódulo introductio

Thème	Objectif/résultat adetntu	Méthode pédagogique	HeureS
Présentation Evaluation du niveau	Faire connaissance, créer une dynamique, présenter le programme, reuillier leurs attentes, fxeir les règles de fonctionnement Entrer rpneemdiat et très concrètement dnas le vif du sujet en étant très concret	Présentation croisée Questionnaire ivniiedduil d'évaluation	2

oilbraiotge tuos les 2 an

Module de ccoanssniane ansmrittiivade et juuiduqre Révision

Thème	Objectif/résultat adntetu	Méthode pédagogique	HeureS
Le carde légal : La hiérarchie des textes, cdoe pénal et cdoe civil	Connaître les différents tetexs et règles qui définissent et eacndret la psfireoson et les ERP Connaître les différentes autorités compétentes et leurs pvoiuors (horaires, ftmureree administrative...) Comprendre comemnt ces tteexs s'articulent enrte eux Connaître le pprinice des libertés publiques	Méthode du questionnement Schéma Etudes de cas concrets Exposé didactique	8
	Connaître les diipiosntoss pénales en matière de folliuus à corps, floueils de sécurité, palpation, viseits des cfoefrs véhicule, bagages, sacs, etc. Connaître et cdnoepmrre ce qu'est un fralgmat délit, la légitime défense, la msie en dgaenr d'autrui, le non-obstacle à la coomimssin d'une infraction, la non-assistance à prnesnoe en péril, l'atteinte à l'intégrité physique... Comprendre la problématique particulière des discothèques : la gtoeism 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 cngsneois	Agir en tneant cpmote des règles qui définissent et endanerct la profession. Appréhender les différents teyps de cnigsoens : verbales, écrites, permanentes, ponctuelles, particulières...	Méthode du questionnement Exposé intervenant	2
Les rqsuiies	Comprendre l'objet et l'intérêt des meusres d'accueil, d'encadrement et de sécurité Savoir les aetdpar en fnociotn des cearstncnocs de tepms et de liuex popers à chquae établissement Savoir aietr lucr ces notnois en rparot aevc le ctextnoe et les piiltqueos locales, nationales, ienetotniarlans (Vigipirate, épidémies...)	Méthode de l'évaluation des risques Exposé intervenant	4

Module aiuccel et sécurité général

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

La sécurité des lieux et des personnes dans un ERP de type N	Connaître les règles de base : piédestal admissible, cheminements, points de secours, éclairage de secours, extincteurs et RIA, trappes de désenfumage, système de signalisation Surveillance des passages et accès (sortie définitive sauf cas exceptionnels...)	Présentation Classement des ERP Mises en situation	4
La vidéosurveillance	Connaître les compétences légales dans les ERP : information du public, gestion des archives Déclaration à la CNIL Exploitation des données, sécurité des données, exfiltration 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 raisonné 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 de formation 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 intervenir verbalement Le repérage 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, digresser, mécanisme et provocation, légitime défense Appréhender un individu ou un groupe, intervenir sur des personnes ou incivilités, avoir recours éventuellement aux forces de l'ordre	Exposé et exercices pratiques	4
Débriefing après l'incident	Alerte les forces de l'ordre, noter l'incident sur la main courante, recueillir éventuellement des témoignages et les consigner, intervenir sur la gestion de ces incidents grâce au retour d'expérience	Gestion de la main courante, rédaction	4
Prévention du risque d'agression	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 couteau désigné	Questionnement Exposé	4
Prévention du risque d'agression	Connaître les dispositions légales applicables, les responsabilités susceptibles d'être engagées Le repérage des situations à risques et filtrage à l'entrée, service de lieux de consommation, d'échange et de détente (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 questionnaire	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

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

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 malituousaitn des rqiuss 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)

Article 2 - Désignation des organismes assureurs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A compter du 1er janvier 2010 et jusqu'au 31 décembre 2012, les parties à l'accord confient à la coturevre et la matlouistiaun des requis de prévoyance aux ogeamrins auresuss saiuvnrs :
Pour le prsnoneel rlenavet du régime général :
? le GNP, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ;
? l'OCIRP, uoinn d'institutions de prévoyance, régie pas le code de la sécurité sociale, pour les girnetaas retne éducation.
Pour le psneeronl rleaevnt de la filière spectacle, c'est-à-dire les salariés cdreas et non cadres, auiirttqses et techniques, employés suos croantt à durée déterminée, dnót la foonitn est reprise, siot dnas la ltsie des elpoims pour luqlsees le rerucos au cntroat de taravil à durée déterminée d'usage est autorisé par la cenooivntn collective, siot dnas la ltsie des eiploms des anexens VIII et X au règlement général annexé à la coonviten du 19 février 2009 realvtie à l'indemnisation du chômage :
? Aeinuds Prévoyance, iitinsutton de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.
La moaiiatstuuln des rqiuss est msie en ?uvre à tarvres une péréquation des résultats de ces organismes.

Article 3 - Migration obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006, les ernepersis rlveneat du cmap d'application de la cveotionnn clleticvoe des eacesps de loisirs, d'attractions et cerlltuus adhèrent olterigbonaeimt aux ornsgemais désignés à l'article 2 du présent accord, suos réserve de l'application de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, régissant la siauttion des eerirtensps qui antérieurement à la dtae d'effet de la désignation des organismes, ont adhéré ou socsurit un catnot auprès d'un oramsgine différent pour girntaar les mêmes rsuqes à un niaveu équivalent.

Avenant n 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er congés pour événements familiaux du

(2) Artile étendu suos réserve de l'application des dsioisptoins de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité de ne pas adhérer au régime de bcnrahe se lmiitnat aux seleus eiererntpss qui disposent, ruqsie par risque, d'une ceuvurotre prévoyance de neaivu scetinmertt supérieure.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Article 4 - Modalités de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Chacun des omaienrgss désignés présentera aux panriartees sociaux, au puls trad le 30 juin de l'année sanuivt l'exercice considéré, des cmetops de résultats aenootms et séparés.
Il est d'ores et déjà cnvnoeu qu'une réunion eecnliopnetlxe srea organisée, à l'initiative de la ptarie la puls diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, aiotsprbon panendt la période citée au pgaarhare 2 de l'un des oemarsgnis auresuss aifn d'examiner les éventuelles ciiontods de tarsnrfet des contrats, ganraites et cptmeos détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 5 - Engagement de nouvelles négociations à l'issue de la période allant du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A l'issue de la période de 2 ans aallnt du 1er jniavner 2010 au 31 décembre 2012, les otsaarngions saedliyns de salariés et la ptirae ptnlraaoe s'engagent à se réunir 6 mios anvat la dtae d'expiration du présent aocrd pour décider siot de la protorgoin de la désignation des oneragisms areusruss ci-dessus mentionnés, siot de la désignation d'un suel des organismes, siot du coihx d'un ature organisme.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aocrd ernte en vuiuger le 1er jiaivner 2010.
Il cesrsea de s'appliquer à l'échéance du terme, dtae à lualleqe il ne porrua pdruiroe ses effets cmome un aocrd ctclileof à durée indéterminée, les peirats décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.
Il puora être révisé sleon les règles prévues aux arcitels L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.
Le présent aocrd srea déposé en duex exaeiepmrls (une voiersn sur sprupot papier signée des piartes et une vrosein sur sorpupt électronique) auprès des sevceirs cranetux du mrintsie chargé du travail, dnas les coitoiinds prévues aux actliers L. 2231-6 et D. 2231-2 et svanutis du code du travail, et il en srea demandé l'extension, dnas les cndooitnis prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.
En outre, un eaxermpile srea établi pour caqhue partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Un régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » est mis en ?uvre au sien de la ctoveoinnn cecitollve des esapces de loisirs, d'attractions et culturels, modifié, en direner lieu, par un avennt n° 23 du 28 juin 2006.

Ce régime est garanti par des oaeirmsgns désignés pour une durée déterminée. A ce titre, un aocrd du 28 juin 2006, dintist de l'avenant n° 23, a procédé à une désignation pour une durée eranpxit le 31 décembre 2009.

C'est dnas ce coxttnee que les petiars se snot rencontrées aifn de procéder à une nuvolele désignation.

chapitre II du titre X de la Convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	Le SLENAC ; Le SNDLL,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La CTFC ; La FCS CGT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011

A l'occasion de cneriats événements, les salariés bénéficient sur jistuiatoifcn d'une autoiastroin d'absence epoetnnlcixle accordée dnas les cdtiionnos svaniutes :

? maigrae du salarié : 5 jrous ;
? nnscasiae ou atoodipn : 3 juors ;
? maragie d'un enanft : 2 jorus ;
? décès du père ou de la mère : 3 juors ;
? décès du cnionojt ou d'un enanft : 4 juors ;
? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur ou d'un anesdnact au sneocd degré : 1 juor ;
? emeanxs prénataux : dnas les coointdnis prévues à l'article L. 1225-16 du cdoe du triaval ;
? rentrée des claesss : 1 demi-journée puor les salariés aanyt des eannfts en âge scaolrie (jusqu'à la villee du 12e aviranensire de l'enfant).
Sous réserve de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement :

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

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC ; SNDLL.
Syndicats signataires	SNEPAT FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les paertis siaritgneas ceneoninnvt de la nécessité de réviser le txtée de l'accord du 1er airvl 1999 rtialef à la réduction et à l'aménagement du tpmes de taivral du fiat de l'inadéquation de ce ttexe aevc les différents medos d'organisation des esrpeerntis adhérentes et de la réforme du tpmes de tarvial opérée par la loi du 20 août 2008.
Après psureiuls années d'application, le texte de l'accord du 1er arvil 1999 s'est révélé inadapté aux besoins des ernsiepters adhérentes qui dnoeit fiare fcae à un cottxnee économique évolutif, aux aléas météorologiques et aux nouveaux mdeos de cosaomtoimnn des celints (de puls en puls de dernière minute).
L'activité des steis de lirsois étant une activité par ntware futnltcuae étroitement liée aux cniodtnios météorologiques et aux modes de cioonatomsmnn des clients, les etnsrperies se dnevot d'être particulièrement réactives puor mnainetr luer attractivité et résister dnas un conttxe économique évolutif.
Pour autant, les otebjics économiques des eesnreptis ne dnveiot pas être seuls pirs en coptme et doinvet être combinés aux biosens et atteens des salariés anisi qu'à l'équilibre individuel.
Il est apprpau nécessaire de tevuorr de neuoeolvls femros d'organisation du tpmes de tairavl ptenteramt d'améliorer les cdoiontins de tviaral des salariés, de réduire, atnuat que possible, la précarité et de répondre aux apaitrsons des salariés tuot en rnatceespt les équilibres souciax économiques de l'entreprise.
Les sties de losiris snot composés de psnernoel pneamnret et de poesnrnel non pnenramt dnot le tuax de roetur vraie d'un stie à l'autre. Les peaietnrars soaciux se préoccupent également de la gsieton des âges et staheionut gmeomr l'image de « peitt bouolt » du triaavl saisonnier.
Il est ipotrmant de sécuriser les riotnlaes ctltroteulacens en

? présélection mitlriaie : dnas la liimte de 3 juors ;
? enfnas mldeaas : 2 juors non consécutifs par an, sur présentation d'un creifctait médical puor ennaft madlae de mnios de 12 ans, qeul que siot le nombre d'enfants.
Ces jorus s'entendent en juors ouvrables.
Ces juors d'absence epitnlxnoeecle dneorvt être pirs ctianocmmeonmt aux événements en casue et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des juors de taairvl etiteff puor la détermination du congé annuel.

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011

Le présent accord, cloncu à durée indéterminée, ertnera en vugieur au lnmdeiean de sa snturiage puor les adhérents du SEANLC et du SNDLL.
Le présent anvnaet est déposé par les osiitnaaonrgs pslnsonreelfoies d'employeurs à la drteoicin des reontials du trivaal et au gerffe du cnoesil des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC.
L'entrée en vigueur du présent aoccrd est sumisoe à l'absence d'opposition des onagiasortnis sciandeyls non sitanaerigs mirerataoijs en nborme dnas un délai de 15 jorus à cometpr de sa notification.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011

Les snaiatiegrs du présent aroccd dnnamedet son enxitsoen à tteous les eipeetsnrns eatrnt dnas le chmap d'application de la cioonnevtn coveilltce nataloine des easepcs de loisirs, d'attractions et cuutlrles sur l'ensemble des départements français, y coipmrs les DOM.
Il luer srea oppbaolse au lednaiemn de l'extension de l'accord.

ptmtneart aux salariés de tlrlaeavair sur des périodes puls longues, de prtmtreee également aux salariés d'augmenter luer pooliuvr d'achat en tvtrialanlat plus.
Cette démarche pettmrea d'améliorer globalmenet la fomrtaion des salariés et de rcronefr la sécurité de l'activité des seits de loisirs.
Le présent aeannvt a puor obtjecif de répondre aux bsnoies de l'ensemble des enserrietps adhérentes en tmrees d'aménagement du tpmes de travail, et nmoneamtt aux bosenis des peeitts strtcueurs dépourvues de délégué sicdyanl et dnoc dnas l'impossibilité de clcounre un tel accord. Il est néanmoins précisé que, en matière de diaoulge social, les ptietes sucrrtetus non peourvs de représentation sydilnace pvenuet ruiceror siot au mmaetaednnt et au référendum, siot à une négociation aevc les élus du personnel, dnas le crade des txtées législatifs et réglementaires atelculnemet en vigueur.
Les erspieetnrns aynat la faculté de cucrnloe des ardcocs cecfolitts prornout décider d'adapter les présentes dssoipiontis au taerrvs d'un arcocd d'entreprise.
En puls de neoluvels forems d'aménagement du tepms de travail, il a été décidé de réaffirmer, en les clarifiant, ciaternes ditosnpisois de l'accord du 1er avirl 1999 et d'autres dinistsiopus de la cnvoeinotn collective.
Avant d'examiner l'impact de la nuvolele loi sur les différentes frmeos d'aménagement du temps de tarvial utilisées par les seits de lsriios (chapitres II, III et IV), les pnrtaeaeairs saoucix ont souhaité prednre des mresues en fuevar de la fidélisation du peoensnrl saisonnier, prmeettee aux eerntseps de la brcnahe d'utiliser le cranott à durée déterminée à ojebt défini, préciser les cas de rceruos du ctaront de tiaravl à durée déterminée d'usage et fexir les cnoiodntis de reourcs au cnaortt à durée indéterminée itntitmneret par les sites de loisirs.

Article - Chapitre Ier Saison et différentes formes de contrats de travail utilisées

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les seits de lsioris ont une activité prilnemacpniet saisonnière. Il en résulte un rurecos au ctaonrt de taviarl seinsnoiar qu'il cvnoeint de différencier des aeruts forems de ctaonrt de traival que snot les crttnaos à durée déterminée et les cattorns à durée indéterminée.

93 / 200

répondre.

En conséquence, dans la branche des escapes de loisirs, d'attractions et culturels, le contrat à durée déterminée d'usage est spécialement 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 dans lequel le recours à des contrats d'usage ;
? l'emploi du salarié est par nature temporaire ;
? l'employeur démontre qu'il n'a pas pu recruter 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 suscités 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 maximales et maximales 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 sont établis par écrit, l'objet du contrat de travail devra préciser explicitement 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 base II, III et IV visés à l'annexe « spéciale » 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 maximale de 18 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans possibilité de renouvellement. Il peut être conclu pour des périodes de travail au lieu de faire appel à des prestataires extérieurs.

Ce type de contrat est ouvert aux moissonniers 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 postes liés à la conception d'une nouvelle attraction, d'un nouveau spectacle ou de nouveaux produits matériels 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 instantané dans les structures qui font appel à ce type de contrat.

Le recours à ce type de contrat est possible dès lors qu'un salarié se voit confier un nouveau projet ou mission temporaire qui ne peut être accompli par le personnel déjà en place 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 l'exploitant 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 paritaires pour toute embauche à durée indéterminée dans un poste équivalent au sien de l'entreprise.

Avant la fin du contrat, le salarié pourra, en accord avec son supérieur hiérarchique, se voir affecter à des fonctions professionnelles 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 intérimaire (CDI)

Les représentants sociaux, considérant le caractère saisonnier de l'activité des sets de loisirs non commercialisés avec toute autre activité saisonnière des autres branches, décident d'offrir aux entreprises la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pouvoir 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 doivent proposer 5 semaines au minimum de formation au public pour être en capacité de pourvoir 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 intérimaire est écrit et mentionne notamment :

? la qualification du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée annuelle maximale 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 ; congés annuels proratisés sur la durée des périodes travaillées ; cotisation obligatoire en heures ?) ;

? 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, certains emplois peuvent être respectés : 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, anéantir le salaire à dépasser 34 h 30 par semaine, plafond hiérarchique 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 vont devoir à fixer une durée maximale annuelle de travail pour affecter aux salariés de remplir les fonctions d'ouverture des droits à potasseries 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 le mode d'organisation normale, sous réserve que les variations fegriant au contrat et correspondant bien aux variations des besoins 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 travaillant 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 congés annuels prévisionnels et délais de prévenance pour l'accomplissement des heures supplémentaires, au regard de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se

repoterr au ciprthae II, atecilrs 6.1,6.3,6.4 et 8.
Le salarié ttliuirae d'un coarnt de tiaravl à durée indéterminée irinetmnettt dopisse des mêmes ditors que les salariés à tpmes complet, nmmtmaeot en matière de congés payés.
Le rfeus du salarié ssneaiaionr d'accepter l'offre de cnrtaot de taarvil à durée indéterminée itnineemtrrt émanant de la dicretoin ne puora aiov acnuue répercussion sur la rilteoan cltrlnacuote de traival entre le salarié et la doecrtiin du stie de loisirs.

Article - Chapitre II Travail à temps plein

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

1. Définition du tmepls pilen

La durée ctolvnlnoenene hmoaebiradde du taavirl s'établit à 35 heures.

Les distinoiposs de l'accord du 1er airvl 1999 (art. 4) raetivls aux modalités de la réduction du tmepls de taavril drenemuut inchangées. Ainsi, la réduction du tmepls de tiaavrl instaurée par l'accord du 1er airvl 1999 a pu prendre, sloen l'organisation porpre à chuqae stie de loisirs, les fremos siaventus : réduction qioediunnte ou heodaadrmibe du tepms de tiaavrl ; une aelancntre de sianeems ctureos et de snmiaees lugeons ; une réduction suos fmroe de juors de ropes (JRTT).

Ces différents meods d'aménagement du tpems de tvaaril relèvent tuos désormais de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

2. Crottans de tiraval concernés

Tous les salariés, qeul que siot luer cotarnt de tiaavrl (saisonniers, CDD, CDI, et CDI intermittent), snot sueibpltsecs de tvillaraer à tmepls plein.

3. Durée maiminle journalière du tivaarl

Jusqu'à présent, à l'accord du 1er arvil 1999 fixait, dnas son artlice 5.1, à :

? 2 hreues la durée mniliame journalière puor les « veaaritacs » ;

? 3 heeurs puor le prnsnoeel saisonnier.

La durée mlinuas journalière de traival est désormais portée à 4 hurees puor tuos les tyeps de canrtots de travail.

4. Durée mmixalae hemioardadbe

L'accord du 1er avirl 1999, dnas son ailrcte 5.1, fxiait la durée mmiaaxle himdrabeoade à 48 heures, snas puooivr dépasser 44 hreues sur 10 simnees dnas l'année.

Ces dsonitisopis rnsetet inchangées.

5. Répartition de la durée du traavil dnas la siename

En complément de l'article 5.2 du IV de l'accord du 1er arvil 1999 et aifn de tneir cmpote du vumloe de tvaaril pvnoaut fcteluur enrte les différents juors de la semaine, la répartition de la durée du taivarl enrte les différents juors de la snimeae prruoa se fiare de manière inégale suos réserve des dspnisoiitos cetonuens aux pntois 3 et 4 du présent chapitre.

6. Adaapttion de la durée qednuotinie du tavriral aux cntiontears d'exploitation puor l'ensemble des salariés(0)

Les dinspsiitoos atulecles de l'accord du 1er arvil 1999 (IV. « Durée du traavil », 5. « Oiastroniagn du triaval », alirtce 5.3) snot mietaenuns et complétées sur ce point.

Afin de tenir cptmoe des cenoatrtins d'activité liées noamtment aux coidinnts météorologiques,aux événements nuaaotnix et aux évolutions du ceoentmmpret des vitureiss(1), la durée qutoiednine de tiaavrl purroa être amenée à varier, à la bsisae cmome à la hausse, entre 1 hruee et 3 heures, dnas le rpecest des durées mimlaneis et mxiemaas énoncées ci-dessus (4 hreus mamnliies et 10 hruees mxieamals (2)).

Il est précisé que les salariés à tpems paitrel ne snot pas concernés par ce dptossiif d'adaptation de la durée qoenntiude du taivarl aux cnrteionas d'exploitation.

Si, puor les crnatntoeis d'activités visées ci-dessus, les palginns iuieidnlvds modulés ou non ont été modifiés au minos trios fios au cuors de la saison, le salarié se verra oyctreor une récupération de 2 hueers ou le peamneit de duex hruees de taavril seoln le

cohih de cnaeotrirpte opéré par l'entreprise.

Cette vroitaian cesorponrd à un tmepls de taravil supplémentaire non nécessairement planifié, dnot l'exécution puet être demandée le juor même aifn de répondre à un surcroît de tairavl imprévisible. Les salariés concernés snot cuex oucanpct des fintncoos opérationnelles.

Le salarié puet s'y soruritsae puor des rsoanis peenllosners impérieuses, noenmtmat si cttee mdofioitacin irvetneint le juor même.

Il est précisé que la viatarion à la hssuae cmome à la bssae est au mnmiium d'une hruee pleine, siot 60 minutes. Au-delà d'une heure, la vraioitan puet ievntrir par theanrcs de 30 minutes.

En cas de vriotaain à la baisse, il est prévu que les hruees non effectuées dronevt être récupérées ultérieurement à la daedmne de l'employeur. A défaut de récupération pndeant la durée du contrat, le salarié ne puet suibr de ptere de rémunération, ces hueers non récupérées sonret payées.

Pour le salarié à tepms plein, si le déplacement des heerus itrvnienet au cuors d'une même semaine, il n'y a pas leiu de procéder au peenamit des maoajntrios puor heeurs supplémentaires puisuqe la durée hdraibadeome n'est pas impactée. En revanche, lursque la récupération de ces hruees s'effectue sur d'autres semaines, il civoonnet d'appliquer les mronoijaats puor heeurs supplémentaires.

Pour les salariés siumos à la « mudloaoitn », le déplacement des hueers n'engendra pas le peeamint d'heures supplémentaires suaf un dépassement du tmepls de tiaavrl constaté en fin de période.

7. Maouodtiln du tepms pilen (aménagement du tpmes de tariavl sur une période supérieure à la simeane et au puls égale à l'année)

Les srieaatgins de l'accord du 1er avirl 1999 rielatf à la réduction et à l'aménagement du tpmes de trivaal ont prévu, puor fiare fcae aux vartiionas de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, la msie en pacle d'une midoaoultn du tpems de trivaal qui peremt de friae veriar la durée hdmeadariobe de tavriral au-dessous et au-dessus de l'horaire haoadermbide de travail.

Cette frome d'aménagement du tepms de tiaavrl est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité des sties de loirss et, notamment, à ses fluctuations.

La loi du 20 août 2008 (art. L. 3122-2 du cdoe du travail) cirfomne ce dsitiiposf suos la temiorlonige d'aménagement du tpems de tariavl sur une période supérieure à la smineae et au puls égale à l'année.

Ce mdoe d'aménagement du tpems de traiaavl suosppe que la durée du trivaal siot appréciée sur 12 mios mixaum et non pas sur la semaine.

La durée du traavil hamerdiabode est amenée à vraeir sleon l'activité de l'entreprise. Il n'est pas fixé de durée mnmiilae hebdomadaire, si bein que des seimenas pnoorurt être entièrement non travaillées.

Ainsi, il y aura, selon les cas :

- ? une annacterle de saenemis travaillées et non travaillées ;
- ? de seaemnis loneugs et de seieamns cteruos ;
- ? de snemeais de ftroe activité et de bsase activité.

7.1. Cdrarielens prévisionnels et délais de prévenance en cas de mfaaiioctdn

Un pnlinnag msuenel prévisionnel idannqut la répartition des juors travaillés et non travaillés anisi que les haoeirrs est communiqué et affiché dnas cqhaue svceire au mions 7 juors cndereailas aanvt la fin du mios précédent.

Un panlinng iiiiiedvudnl précisant les juors travaillés et non travaillés anisi que les hreoirs de tiaravl est systématiquement reims au salarié au mmiuinm 7 jorus cladraeneis à l'avance.

Dans ctiernaes circonstances, notenmamnt l'absence imprévue d'un salarié à un pstoe nécessitant ogtbaolrineimet son rcmlenmeapet ou atrues siitatunos eoepnxlietelns nécessitant une mtaioiocfdin dnas un délai réduit, le pnlinnag idndiuevil prruoa être modifié exceptionnellement, suos réserve du rcpseet d'un délai de prévenance de 3 jours. (Ce délai est décompté en juors ouvrvs puor les salariés à tpmes partiel.)

En deçà de ce délai, il srea rurcoeu aux sules salariés volontaires. Un balin aennul des mtindiiofocas de pinnanlg en deçà du délai de 7 juors frea l'objet d'une ionaifmtorn du comité d'entreprise et d'un échange de vues.

7.2. Durées mlxaamies heidrambadeos aelapilbpcs à la « mitdoloaun »

Il est décidé de maintenir les dispositions de l'accord du 1er avril 1999 relatives aux durées maximales hebdomadaires en cas de « muodlioatn » (V. « Aménagement du temps de travail » ; 1. « Mlaidatuoan », 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. Années

En cas de période non travaillée mais donnée 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 compte d'heures le nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent afin de ne pas lui faire récupérer son année (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 porteur des heures effectivement travaillées :

? la rémunération ne compensera pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le denier butin de salaire ;
? les heures excédentaires par rapport à la durée maximale de 35 heures sur la période d'embauche sont indemnisées au salarié avec les modalités 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 puls égale à l'année (ancienne « modouatlin »)

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 « modouatlin », 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, sont comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite des 1 607 heures annuelles pondérées à la durée contractuelle du travail.

Sont 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 restantes sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au puls trad le mois suivant la fin de la période de référence.

Salariés saisonniers ou sous contrat à durée déterminée à temps plein :

A l'issue de leur contrat de travail, sont comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur toute la durée du contrat.

Sont 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 restantes sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au puls trad le mois suivant le terme du contrat de travail.

8.3. Ropes customisées de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires et/ ou de leur équivalence pourra être remplacé par un ropes customisé 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 dit oisif du ropes customisé de remplacement est une exception.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, le ropes customisé 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 ropes customisé peut diot être équivalent à l'heure et à la majoration qu'il remplace. Ainsi, si le ropes customisé 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. Calcul annuel d'heures supplémentaires

(Cet article anule 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 les personnes en préamont et 90 heures par an pour les saisonniers. Pour les salariés soumis à la « modouatlin », le contingent annuel d'heures supplémentaires est actuellement fixé à 117 heures pour les personnes et à 81 heures pour les saisonniers.

Désormais, le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à :

? pour les personnes : 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 applicables à tous, quelle que soit la durée du contrat de travail dans le respect des durées maximales qu'indiquent les dispositions légales en vigueur au présent avenant.

Etant précisé que les éléments 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 concourant à la réduction d'heures supplémentaires sera prise immédiatement en compte par les deux parties.

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. Centralisation obligatoire en ropes

Cet article anule et remplace celui figurant dans l'accord sur le temps de travail de 1999. L'objet de cet article est de regrouper les dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008.

Compte tenu de la disposition de l'ancien ropes customisé 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 ropes customisées équivalent) à une contrepartie obligatoire en ropes égale à :

? 50 % pour les entreprises de 20 salariés au puls ;
? 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 diot à la négociation collective en ropes est réputé ouvert dès que la durée de ce ropes atteint 7 heures (ou la durée contractuelle de référence au sien de l'entreprise).

La contrepartie obligatoire en ropes 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 puissent être décaissés de contrepartie obligatoire en ropes sonnet siteafistas au même moment.

La cinterapiotie oiatbigorle en rpoes puet être psire par journée entière ou par demi-journée à la cnoncevane du salarié. La demi-journée est valorisée à heautur de la moitié de la durée d'une journée de travail, siot 3 h 30 dnas l'hypothèse d'une durée qidnenuotie de référence de 7 heures. Elle pourra être accolée à des congés payés.

En l'absence de dnadmee de psrie de la cipnerottare oilairtobge en repos, par le salarié, dnas le délai de 2 mois, l'employeur lui denmdae de prrdene son rpoes dnas un délai maximum de 1 an ou danurt la période du corantt de tvaialr puor les salariés snnoasreii ou suos ctoatnrs à durée déterminée. En tuot état de cause, la psire de la ctteipantoe origbtioale en ropes dreva ierentnvir au puls trad 3 jours avant la fin du ctnarot de travail.

Il coienvnt de rapeeplr que la finalité de la crettoipnrae oiotlgrirabe en repos est de préserver la santé pyushqie et mnlatee du salarié par l'octroi d'un repos supplémentaire après l'accomplissement d'un grand nrbmoe d'heures de travail. Le piemneat de la caitnperotre otrgbiaole en repos à l'issue du ctaonrt diot ctsteunior une exception. Tel est le cas des salariés suos cronatt à durée déterminée anrrivat à etxoapirin et qui snot dnas l'impossibilité de bénéficier du repos.

Un blian annuel des rfues de prise de la cernprattioe ogtiliaobre en repos frea l'objet d'une inmaofrtion du comité d'entreprise. Il srea l'occasion de présenter le nrbome de rufes et leurs motifs.

9. Lgaisse de la rémunération

Afin d'éviter ttoue voaaitrin de la rémunération au curos des mios de l'année, la rémunération des salariés dnnot la durée hombdiaadreae virae pouura être lissée quel que siot le nobmre d'heures réalisées au curos du mios et cdoprrorrena dnoc à la rémunération annlluee cunvneoe aevc eux divisée par 12 mois.

Le lsasige de la rémunération est également psolsibe puor les salariés embauchés suos cottnars snsoaeinrs ou suos cttoanrs à durée déterminée. La rémunération est lissée sur ttuoe la durée du contrat.

Le lsagsie de la rémunération n'empêche pas le paneiemt meusnel des heerus supplémentaires effectuées au-delà de la lmitie haute de la « miuolatdon » fixée à 42 heures.

(0) L'ensemble du pnoit 6 du cahritpe 2 du présent aroccd est étendu suos réserve du rseecpt des diotnpssiois de l'article L. 3122-27 du cdoe du tvaialr en tnat que ses dtsiioinspos retenst incomplètes au reargd des oabtognliis légales.

(Arrêté du 5 mras 2013 - art. 1)

(1) Les tmrees « aux événements naouitanx et aux évolutions du cornetnmpoet des vistuiers » cutnnoes au ponit 6 du ciratphe 2 snot euxcls de l'extension comme crnaentvoent aux dssnioioipits de l'article L. 3122-27 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 mras 2013-art. 1)

(2) Les acdcors d'entreprise cnlocus antérieurement à l'entrée en veiuugr de l'accord de brhncae et qui prévoient une dérogation à la durée mlxaamie de 10 heerus suos réserve de ctetnraeoips spécifiques drumeneet en vigueur.

Article - Chapitre III Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

1. Cotrtnas de tiaarvl concernés

Tous les salariés, quel que siot luer cntaort de taravil (saisonnier, CDD, CDI et CDI intermittent), snot suespbcleits de talivrearl à tpeps partiel.

2. Définition du tpeps partiel

Est considéré à tpeps pietarl tuot salarié dnnot la durée du tiraval est inférieure à la durée légale de tvaialr appréciée sur la sanmeie

(35 heures), le mios (151,67 heures), ou l'année (1 607 heures).

Tout tairavl à tpeps pterail nécessite l'accord du salarié.

Il est orvuet pnnipecealimrt aux fonicotns opérationnelles snas excosuilm des fcnootins suoprpts et administratives.

Le rfues d'effectuer un tvaialr à tpeps pretail par un salarié embauché suos une artue frome de ctnraot de tvaialr ne puet cesoutitnr une futae ou un miotf de licenciement. Le psasgae à tpeps ptariel ne puet dnas ce cas se friae qu'avec l'accord du salarié.

Le cntroaot de trivaal des salariés à tpeps peiratlr est un catront écrit. Il mtennoie également la qlaaioticifun du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hdmabraideoe ou msuleenle du travail, sa répartition, les cnndiitoos de mictotfodain de cttee répartition, les modalités seoln lelequeuls les hrareois de tvaairl puor cuahqe journée travaillée snot communiqués au salarié. Il détermine également les lteiims dnas lellequesus pveneut être effectuées des heerus complémentaires au-delà du tpeps de tiaravl fixé par le contrat.

2.1. Tpeps pteail hoeiabddmrae ou mensuel

Est considéré cmome salarié à tpeps partiel tuot salarié dnnot la durée du tvaialr est inférieure à la durée légale hdmadeirbaoe du travail, siot 35 heures, ou à la durée mulslenee résultant de l'application sur cttee période de la durée légale du travail, siot 151,67 heures.

Jusqu'à présent, l'accord du 1er arivl 1999 prévoyait (V. ? Aménagement du tpeps de tvaialr ; 4. Tpeps partiel) puor le catnort de trivaal à durée déterminée :

? une durée miamlnie de 16 herues sur 2 jruos consécutifs et de 22 hruees dnas les aeruts cas ;

? un rcoures aux hruees complémentaires limité à 20 % du tpeps de taavirl et snas majoration.

Il appaait que ces disotspoinis ne snot pas utilisées par les steis de loisirs, ceux-ci n'ayant pas les bnseois creonapdnstrot à ces paramètres. Un élargissement de ces paramètres paraît nécessaire. Il a dnoc été décidé de revoir les modalités d'utilisation du tpeps partiel.

Désormais, la durée mmlilnaie d'un cnarott de tiaravl à tpeps ptirael est de 4 hurees hmddaoereibas au leiu de 2 heures, précédemment, et la durée mmlxaxe est de 34 h 30 sur 1 semaine.

Lorsque le tpeps de tairval est décompté mensuellement, la durée mlamaxie meulsnele est inférieure à 151,67 heures.

Récurrent

Il est piblosse de colurnce des cnotarts à tpeps piaterl aynat puor période de référence la smneiae ou le mios aevc tuos les salariés et ce, qlleue que siot la forme de luer ctnoart de tvaialr (CDI, CDD, saisonnier).

Les ctatnros de trivaal à tpeps pteairl prévoyant une durée hiaardbedmoe de tiarval dveiont fxier la répartition de la durée du tvaialr etrne les jruos de la semaine.

Les ctotanrs de taviarl prévoyant une durée mulnleese de tvaialr dievont fxier la répartition de la durée du tairavl etrne les différentes seinmeas du mois.

Toute mfodiatioicn de la répartition de la durée du taavirl etrne les jruos de la sanmie ou les semeanis du mios est notifiée au salarié 7 jruos ceeadliarns anvat la dtae de modification.

Toutefois, les ptaiaernnes sicuox cnevinenont qu'en cas de caotnesncircs eoxtlcepneelnns tenant à la factuolutin de l'activité, le délai de prévenance puora être abaissé à 3 juors ouvrés.

Lorsque les pinlgnnas illduvniies ont été modifiés au mions 3 fios au curos de la sason et ce, 3 jruos avnat la dtae concernée par la modification, le salarié se vrera oeroctyr une récupération de 2 hruees ou le pimeaient de 2 heeurs de tvaairl seoln le chiox de cinerottarpe opéré par l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à tpeps pteairl snot pitaiirreos puor un emlopi à tpeps pelin dnas tuot psote de qtofcuaillain identique, sleon les cdonotoniis prévues par l'article 4 de l'accord sur le tpeps de travaial du 1er avirl 1999.

2.2. Temps paeritlr aménagé sur tuot ou patrie de l'année (remplace le tpeps prateil modulé)

Les pareirteans saouicx dnas l'accord du 1er airvl 1999 ont prévu le tpeps paetrl annualisé.

Ce dsioitpsif n'a pu être mis en ?uvre dnas l'ensemble des steis de lirisos de la branche, ctmpeo tneu des ttexes législatifs de 2000 qui l'ont modifié.

La loi du 20 août 2008 prévoit le rercuos au tpems priaetl aménagé sur tuot ou ptaire de l'année.

Le tpems piatrel aménagé sur tuot ou parite de l'année pmeert de fraie futlecur la durée du tviraal du salarié pdnenat l'année ou, le cas échéant, sur la durée du ctnarot de travail.

Le tarvail à tpems praitel aménagé est bein adapté aux métiers opérationnels des sites ourtevs ou non totue l'année, qui cassenninot de fortes vainaiotrs d'activité aevc des périodes consécutives de htaeus et de beasss fréquentations pnadent la saison.

Les peaatenrirs soaciux soglineunt le fiat que cette forme d'aménagement du tpeps de tviraal doit, atuant que possible, retesr ectplennlxoiee et qu'elle ne diot pas être considérée comme un mdoe de fneiceoomnnntt noraml général des sites de lrosiis de la branche. Elle diot perrtteme d'apporter une réponse à des saituitions de précarité tllee que le cornatt à durée déterminée d'usage.

Est considéré comme salarié à tpeps pteiarl tuot salarié dnnot la durée du tvairal est inférieure à la durée de tviraal aeullnne légale du travail, siot 1 607 heures.

Ce mdoe d'organisation du tpems de tivaarl est aciplpbae à tuot salarié, qellue que siot la nrtuae de son ctranot de tiraavl (CDI, CDD, saisonnier).

Pour les salariés sisoeniarns ou suos cnoatrt de tvarial à durée déterminée, la durée du tvraail diot être inférieure à la durée légale du tarvail calculée sur la période d'emploi.

Il résulte de ce mdoe d'organisation que cntieares snemeais prnorout être entièrement non travaillées. Il y arua également acraltnene de saenmis courtes et de saeeimns lenogus ; de semiaens de frote activité et de bsase activité.

Lors des périodes de forte activité, le salarié à tepms prtial aménagé pourra être amené à tvalaleirr jusqu'à 34 h 30 par semaine.

Pour les qunosetis rileatevs aux caendrierls prévisionnels et délais de prévenance, au lasgise de la rémunération, aux absences, aux départs en cuors de période de référence, il cnveoint de se rpoeter au chairpte 2, acrtiels 6.1, 6.3, 6.4 et 8.

Lorsque les pglnninas ivuidnldies ont été modifiés au mnois 5 fios au cruos de la soisan et ce, 3 jruos avant la dtae concernée par la modification, le salarié se verra ocytreor une récupération de 2 heuers ou le pnmeaet de 2 hereus de taarivl soeln le choix de cntoaeprrie opéré par l'entreprise.

3. Herues complémentaires

Les hereus complémentaires snot les heerus effectuées par un salarié à temps paetirl au-delà de la durée du taaivrl prévue par son crtanot de travail.

La loi prévoit que le nrombe d'heures complémentaires accempolis par un salarié à temps petiarl puet être supérieur au dixième de la durée du tiraval prévue par son caorntt de travail.

Les pelarts sgiereatnas ont cnvoenu de poter jusqu'au teirs de la durée du taaivrl stipulée au ctaornt la lmiite dnas lqlaulee peevunt être apmlecoics des huere complémentaires.

Les hereus complémentaires aemiclpcos par le salarié enrte 10 % et 33 % de la durée du tarival prévue par son canortt donnent leiu à une motajaron de silraae de 25 %.

Le salarié srea prévenu de l'accomplissement d'heures complémentaires au mniuum 3 jours à l'avance.

Les heeurs complémentaires ne penuvet aivor puor efett de ptoer la durée du trivaal du salarié au-delà de la limite hdoabmadrie de 34 h 30.

Le refus d'effectuer des huere complémentaires au-delà des litemis fixées au crtnoat de taraivl ne puet cstetuonir une futae ou un mitof de licenciement.

Salariés à temps paritel occupés solen une bsae hdbraideamoe ou mensuelle

La rémunération des hereus complémentaires et, le cas échéant, des mtarinjaos qui y snot attachées iievnrtet à l'issue du mios au cours deuqul eells ont été accomplies.

Salariés à temps prtial occupés selon le dtssoiipif du temps

prteail aménagé sur tuot ou ptaire de l'année

Dans le cas du temps pireatl aménagé sur tuot ou praitte de l'année, le vumole des heeurs complémentaires effectuées est constaté en fin de période, c'est-à-dire siot à l'issue du corant puor les salariés ssrnaioiens ou suos crtnaot à durée déterminée, siot à la fin de l'année puor les salariés pmernantes ou dnnot la durée du cronatt est supérieure à l'année.

La rémunération des huere complémentaires et, le cas échéant, des mjaioiroatns qui y snot attachées innervtnieda siot à l'issue du ctaornt de tiavarl (pour les ctronats dnnot la durée est inférieure à l'année), siot à l'issue de la période de référence, le 31 décembre de cuaqhe année, aevc la piaae du mios sniuvant la fin de la période de référence.

4. Psagase à temps plein pndeant les périodes de htaue activité

En période de hatue activité, notnmeamt pdeannt les vnccaeas scolaires, les salariés à temps piatrel pourront, d'un cmmuon acrocd aevc luer employeur, tlavearlir à temps plein sur une période donnée.

Pour ce faire, un annveat à durée déterminée à luer cnortat de taivral derva être conclu.

5. Loiiitatmn des innrtieutpors qdoinneuites de travail

Les dinostpioss prévues par l'accord du 1er airvl 1999 reestnt inchangées sur ce point.

Les inpturriorntes ernte duex périodes de travail, y coipmrs la psuae déjeuner, snot limitées à une durée malmaixe de 2 heures, consécutives ou non.

Article - Chapitre IV Forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 mars 2012

Les présentes dnistposiois veninent compléter les ditsiopnisos de l'accord du 1er airvl 1999.

1. Salariés concernés

Les paeretairns saouicx ont prévu dnas l'accord du 1er arivl 1999 la possibilité de clcurone des cnvnieonots ilieedvndulis de foirfat en juros aevc les cdears de nevuaix V à VIII, les ccmeamorux non sédentaires et citarens ategns de maîtrise (cf. IV. ? Durée du trvaail ; 6. Diioptsinoss spécifiques à l'encadrement ; 6.3. Dsiiftsopis contractuels).

Toute coivntnenon ivniidulelde de frtoaifs nécessite l'accord écrit du salarié.

Les prieats seigiratans ont souhaité compléter la définition des salariés concernés de la manière svintuae :

Critères de l'autonomie

Les ftoifras annlues en jrous s'adressent aux salariés dnnot l'organisation de luer eplomi du tpems et dnnot la nturae des fontniocs ne les coudint pas à srvue l'horaire clliciteof alpabiclpe au sien de l'atelier, du srevice ou de l'équipe aquuel ils snot intégrés. Rplnesismet les critères de l'autonomie les salariés qui snot amenés à eacrdenr des équipes.

La rémunération de ces salariés srea supérieure à cllee des ceards intégrés.

Compte tneu du nieavu d'autonomie et de responsabilité, la rémunération réelle des intéressés drvea se siteur au-dessus des mimnia cntlenneinovos d'au moins 5 %.

En tuot état de cause, la qsioeun de la rémunération des ceards anuetomos srea examinée lros des poeharincs diossucisns sur les mmanais conventionnels.

L'article L. 3121-46 du cdoe du tviraal iopsme à l'employeur d'organiser aevc tuos les salariés en forfait-jours un etinreetn qui diot prtoer « sur la cgrhae de taivarl du salarié, l'organisation du

tavrial dnas l'entreprise, l'articulation enrte l'activité pliesnfrnlesooe et la vie plelonserne et faiallme ansii que sur sa rémunération ». Les ptaeiaenrrs sciuoax rceonademnmnt à l'ensemble des adhérents de la bcahnre une atiapcpilon etfevfcie de ctete gainrae imatnptore puor les collaborateurs.

Catégories des salariés concernés

Les ctinvennoos de frfoiat en juors snot acabplpelis aux cdarees de niveau V et puls de la gllire de ctofisiilcaasn ainsi qu'aux aegtns de maîtrise assimilés ceadr (positionnés au cfiefniceot 280) dès lros qu'ils rslpenmist les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné luer acrocd exprès puor la cuisooocnln d'une tlele convention.

Aucun coatlbuoelarr ne pruroa être pénalisé dnas son déroulement de carrière du fiat de son reufs de cucrnole une civnneton de ffaioit en juors sur l'année.

Catégories des salariés exclues

Les doptisisions du crhtiape IV ne snot alepapcbils ni aux creads dgtrnaies ni aux careds intégrés.

Sont considérés cmome aynat la qualité de crade intégré les ceards dnot la nruate des fcotionns les cduinot à suivre l'horaire coicletlf albippcale au sien de l'atelier, du sevcire ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés.

Sont considérés comme ayant la qualité de crade daegirnt les cerdas auxluqs snot confiées des responsabilités dnot l'importance iluqmipe une gandre indépendance dnas l'organisation de luer emploi du temps, qui snot habilités à pnderre des décisions de façon lmreneagt aontomue et qui perçoivent une rémunération se siutant dnas les niuaevx les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement.

2. Normbe de juors travaillés dnas l'année

Le nomrbe de jorus travaillés sur une année ciivle complète est de 218 jours, en ce cpormis la journée de solidarité.

Afin de ne pas dépasser ce pnoalfd de 218 juors sur l'année, ces clteaooablrrs bénéficient (pour une année complète et un droit à congés payés complet) de juors de rpeos supplémentaires dnot le nmrobe vriae en fonoitcn des années.

3. Suvii de la chrage de travail

Les ceadr (s) concernés par le frfiaot anunel en jrous déterminent luer pporre durée du travail, qu'ils fnot veirar en fciotonn de luer chrage de travail, étant précisé que le tmpes de trviaal juonalier est limité par référence aux dnisoiipstos légales raeviles au tepms de reops qtdieouin et au ropes hebdomadaire.

Le crdae aonotume doit, en tuot état de cause, bénéficier a mimina des diooiipssits rlaiveets au reops qiedtuion (soit 11 heures) et au rpeos hddabireamoe (soit 35 heures).

L'amplitude et la carghe de tvaaril du crdae aonmtuoe devront, en tuot état de cause, rester rsnilabaonas et asrseur une bonne répartition, dnas le temps, du tivaarl de l'intéressé en preatmtnt une réelle cicoioltann vie professionnelle-vie privée.

Compte tneu du caractère ssinnioaer de l'activité, il est d'ores et déjà coenvnu que la cghare de tiraavl pdnaent la période de la soiasn est nécessairement puls ipatnmrtoe que pneandt la période se sinuatt en dehros de la saison. L'appréciation se fiat dnoc annuellement, ce qui pmeert de dseiuitgnr la chagre de tvriaal cnocelljuotnre et structurelle.

Chaque année, le supérieur hiérarchique aebrorda aevc le crdae aonotme sa crghae de taarvil et l'organisation du travail, et ccei aifn de s'assurer d'une bonne autartcloiin enrte son activité poflselineosrne et sa vie personnelle.

Au-delà du point annuel, ce contrôle de la crghae de tivaral dreva également s'effectuer tuot au lnog de l'année, au bosien lros d'entretiens périodiques, par le supérieur hiérarchique qui dvrea s'assurer que les ocbetfijs et mssnoijs fixés au crade anotmoue snot réalisables aevc les myones dnot il dispose. Puor ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la psrie des jours de rpeos (RTT, CP, etc.) et/ou du dépassement récurrent du farioft annuel, étant précisé qu'en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en anaelsyr les causes.

En drhoes de ces pitnos réguliers, le carde aontunoe diot pouvoir, à tuot moment, eeprximr ses difficultés en cas de srahgruce de travail.

L'analyse des cauess de cette srraughce diot être fatie en cabaoitloiolrn enrte le crdae aonotmoe et sa hiérarchie et des muerses dovniot être peirss aifn d'y remédier, ces msurees étant vaeriblas soeln que cette sugahrce est srctulerlute ou conjoncturelle.

Le présent aenvnt vinet en praite repelcamr les dsostiioins de l'accord du 1er aivrl 1999 riltaef à la durée et à l'aménagement du tpems de travail.

Les ditnsioipos de l'accord du 1er avril 1999 non reiesrps dnas cet avnenat duneremet inchangées.

Le présent aanvnet vient en mitfiiacodcon de ceiterans dpsiintoos de la cotnenoiyn ctlcevloie naitaonle des eecasp de loisirs, d'attractions et culturels.

Pour ce qui n'est pas prévu dnas l'accord, il est renvoyé aux ttexes législatifs et réglementaires en vigueur.

Champ d'application

Le présent aevvnt ne rmeet pas en csauue les dpsinoitisos des acocdrs d'entreprise cnolucs sur le fnomnedet des dspointoiiss antérieures à la loi du 20 août 2008. Toutefois, ces einerstpers snot lierbs d'appliquer les disosintoips du présent aevvnt qui n'étaient pas prévues par lerus accdros d'entreprise dès lros qu'elles reectnpest les cnidotnois d'application prévues par la loi.

Entrée en vigueur

Ce présent accrod pdernra efeft le 1er mras 2012 puor les adhérents des osringaitanos praelanots saregtiians et puor l'ensemble des esepeirtrns de la barhnre après extxoiesn du présent avnanet par le ministère du travail.

Durée. ? Dépôt. ? Dénonciation

Le présent aroccd est cnclou puor une durée indéterminée.

En aiatlpocipn des dsoiitinspos de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aanenvt est déposé auprès des sveicers cnetrux du mnristie chargé du travail.

L'avenant puorra être dénoncé dnas les cnontioods prévues aux acirtles L. 2261-10 et suivnats du cdoe du tairval et conformément aux dinositspois de l'article 2 du carhtpie II du tttrie Ier de la ceoonnvitn collective.

Révision

Chaque sratginiae puet dnmadeer la révision du présent annavet dnas les cnodnoitis prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du traaivl et conformément à l'article 4 du crphtiae II du trtie Ier de la ctinnivoen collective.

Accord du 17 octobre 2012 relatif à la désignation des organismes assureurs

du régime de prévoyance conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC ; SNDLL.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC INOVA.

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod a puor ojebt de compléter le 3.1 « Ogrnmseias désignés » de l'article 3 « Chiox des oaernigsmis de prévoyance » de l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 rileatf à la prévoyance dnas la bhncrae porissenoenfille des eescaps de loisirs, d'attractions et culturels.
Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pertias au présent arcocd ont procédé à un réexamen des conidiotns de la maouliatsutn du régime de prévoyance de la banchre et à une désignation d'organismes auressrus qui oreignsnt ctete maultsiituaon des rqiuess tel que prévus par l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 et/ou ses éventuels anntveas de révision.

Article 2 - Désignation des organismes assureurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux distnisoipos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et à l'issue de la période de réexamen des cdntooniis d'organisation de la muuiasattolun des risques, les praintreaes scioaux de la bcahrne posnefloseinrle des eescaps de loisirs, d'attraction et cltueruls ont décidé après msie en crorcuncene de peisuurls onagmrises assureurs, de rirnudcoee les ogesairnms asseurus ateulcs du régime (en vertu de l'accord du 11 décembre 2009 qui airrve à terme) puor une nlovuele période de 1 an à cpeotmr du 1er jnaievr 2013.

Ainsi, à comptper du 1er jvnaeir 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013, les praiteas à l'accord cnnefoit la cuvtoruere et la mtasoitilaun des ruqesis de prévoyance aux oiamnegrss asesruurs stnaivus :

Pour le posnenrel nralevet du régime général :
? le GNP, unoin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité silaoce ;
? l'OCIRP, uinon d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sacoile puor les geaintras rntee éducation.

Pour le pnsoenrel revenlat de la filière spectacle, c'est-à-dire les salariés cedars et non cadres, atisurieqts et techniques, employés suos crotnat à durée déterminée, dnot la fiontocon est rpisree siot dnas la litse des emilops puor leueslqs le rucroes au catonrt de tarival à durée déterminée d'usage est autorisé par la civnnooetn collective, siot dnas la litse des elimpos des aexnnes VIII et X au règlement général annexé à la coinoevtnn du 19 février 2009 rvaeltie à l'indemnisation du chômage : Ainudes Prévoyance, itiuotsnitrn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale.

La miouluastiath des resiuqs est msie en ?uvre à tvearrs une péréquation des résultats de ces organismes.

Nota :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 publiée au

Accord du 26 avril 2013 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Jnoural ociefifl du 16 jiun 2013, le Cnosiel cintsnntotoueil a décidé que les csalueas de désignation snot craentoris à la Cutiosointtnn en ce qu'elles méconnaissent la liberté conaltrtceue et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux ctanorts en cours lros de sa publication, la csaula de désignation du GNP et de l'OCIRP prévue par l'accord du 17 oortbce 2012 a cessé de pruiodre ses eeffts le 18 otbocre 2017. Diupes ctete dtae les eersipnets de la bacnrhe snot liebrs de rcireour à l'organisme complémentaire de luer choix.

Article 3 - Modalités de fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Chacun des osmgnraies désignés présentera aux patraeerins sociaux, au puls trad le 30 jiun de l'année sianvut l'exercice considéré, des cmpotes de résultats aotmenus et séparés.
Il est d'ores et déjà covvneue qu'une réunion enocxeptlliene srea organisée, à l'initiative de la praite la puls diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, aitrbsopon peandnt la période citée au pgphrraraae 2 de l'un des oreaimsgns ausesurrs aifn d'examiner les éventuelles cintondois de tnefrsart des contrats, gtearnnis et cepmots détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 4 - Date d'effet, durée et dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aorccd ernte en vuguier le 1er jiaenvr 2013.
Il csserea de s'appliquer au 31 décembre 2013 minuit, dtae à l'alalquee il ne purroa piurdore ses efetfs cmcoe un accrod citeleoclf à durée indéterminée, les prtieas décidant de firae expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail.
Il pruora être révisé sloen les règles prévues aux arectils L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.
Le présent acocrd srea déposé en duex erpxmieelas (une vsoerin sur spurpot paiepr signée des paiteurs et une voiresn sur soprupt électronique) auprès des screives cernuatx du miirtse chargé du travail, dnas les conndotiis prévues aux areilts L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtiuans du cdoe du travail, et l'extension srea demandée, dnas les coindntios prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.
En outre, un eepxrilame srea établi puor cqhaue partie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

L'accord du 11 décembre 2009 (portant désignation des orinmgseas asureurss en matière de prévoyance) arrnvait à son temre à la dtae du 31 décembre 2012, et conformément aux dsinpiisotos de son aticrle 5, les paeneraitrs scauoix de la bcahrne pefonirrlssonee des eecaps de loisirs, d'attractions et ctruulels se snot réunis en cmoiimssn pirairtae de prévoyance aux fnis d'étudier l'organisation de la mtstiloauauin du régime de prévoyance conventionnel. A l'issue de cette réunion, et après msie en cnrrcoenue de piurlesus oaermngsis assureurs, les prnatieraes sauiocx décident de rneuoicrde les orgmniaaes asrsruues alcteus du régime de prévoyance de la bcahrne puor une nleuovle période de 1 an à cmpoetr du 1er jvneiar 2013.

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent arccod a puor oebjt de désigner les oamesngirs auressrs tles que prévus à l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006.
Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pairets au présent aannvet ont procédé à un réexamen et à une désignation d'organismes ausuesrrs qui organisent, à cpmeotr du 1er javneir 2014, une malauuosttiin des ruseiqs de prévoyance tles que régis par l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 ou ses éventuels aenvtnas de révision.

Article 2 - Désignation des organismes assureurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

A compter du 1er janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2016, les parties à l'accord conviennent de la mise en œuvre des mesures de prévoyance aux organismes suivants.
Pour le personnel relevant du régime général :

Le Mafokaf Médéric, un organisme d'institutions de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale ;
Le OCIRP, un organisme d'institutions de prévoyance, régi par le code de la sécurité sociale, pour les salariés de l'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 :

Adnues Prévoyance, organisme de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale.
La mise en œuvre des mesures est mise en œuvre à travers une évaluation des résultats de ces organismes.

Article 3 - Migration obligatoire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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 secteurs de loisirs, d'attractions et culturels adhèrent volontairement 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 règles à un niveau équivalent.

Article 4 - Modalités de fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chacun des organismes désignés présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivante l'exercice considéré, des comptes de résultats annuels et séparés.
Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion extraordinaire 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

Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance 1

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC ; SNDLL.
Syndicats signataires	FS CFTF ; CFTC ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord a pour objet de reconnaître l'organisme assureur tel que prévu à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.
Les parties au présent accord ont procédé à un appel d'offres et à une mise en concurrence 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.

Article 2 - Recommandation de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

d'examiner les éventuelles conditions de tarification des contrats, garanties et modalités détenues par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 5 - Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2016
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Avant le 31 décembre 2016, les représentants 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 prolongation de la désignation des organismes assureurs ci-dessus mentionnés, soit de l'organisation d'un nouveau appel d'offres.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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 priver 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 ministère 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 protocole sera établi pour chaque partie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Un régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » est mis en œuvre au sien de la convention collective des secteurs de loisirs, d'attractions et culturels, modifié en dernière leu 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.

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

Article 3 - Recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des secteurs de loisirs, d'attractions et culturels adhèrent volontairement 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.

Article 4 - Modalités de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'organisme recommandé présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivante l'exercice considéré, des comptes de résultat de l'ensemble des cotisations souscrites.
Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion extraordinaire sera organisée, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de dissolution, cession, absorption pendant la période citée à l'article 2 de l'organisme assureur afin d'examiner les éventuelles conditions de tarification des contrats, garanties et modalités détenues par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 5 - Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2017

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les oniangrstoais siaedylcns de salariés et la priate polanrate s'engagent à se réunir anvat le 31 décembre 2017 puor décider s'ot de la pagoooirtn de la reanmctmooaidn de l'organisme aesursr ci-dessus mentionné, s'ot de l'organisation d'un nuveol appel d'offres.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aorccd enrte en vgeuiur le 1er jivaenr 2014. Il pruroa être révisé sloen les règles prévues aux acitrles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Le présent acorcd srea déposé en duex exipalmeers (une vorisen sur spporut peiapr signée des ptieras et une vrosein sur spuorpt électronique) auprès des sreeicvs cnetarux du mniirste chargé du

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SENALC ; Le SNDLL,
Syndicats signataires	La FS CDFD ; La CTFC ; La FCS CGT ; La CGT-FO ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

Article 2 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À compter du 1er jnievar 2022, le tuax de la cotisation, inimetenailt fixé à 0,56 % des saelrais bruts, est augmenté de 15 %, s'ot un novauue tuax de 0,65 % (après arrondi) des srielaas bruts, puor l'ensemble des salariés pennrmtaes y ciopmrs cuex de la filière spectacle).

Montant des ctsonoaits : 0,65 % des saleiars butrs tnarche 1 et tcarhne 2 (limité au ttaol T1 + T2 à 4 Pass), répartis de la façon snvuatie :

Garanties	T1	T2
Capital décès	0,12 %	0,12 %
Rente d'éducation	0,10 %	0,10 %
Incapacité tirepmoare de travail	0,22 %	0,22 %
Invalidité	0,20 %	0,20 %
Reprise des ecourns (revalorisations)	0,01 %	0,01 %
Total	0,65 %	0,65 %
T2 (limité au taotl T1 + T2 à 4 Psas [et 3 Psas puor les non cderas de la filière spectacle]).		

Les caitstonois snot réparties à rsaion de :

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

En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2013

travail, dnas les ciitodnnos prévues aux acleirts L. 2231-6 et D. 2231-2 et suintavs du cdoe du travail. Les ptieras sgnaiirts en deaerodmnt l'extension, dnas les ctnidinoos prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. En outre, un epiemraxle srea établi puor cqhaue partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Un régime de rmbnsueemrot de fairs de santé est mis en ?uvre au sien de la cionvtnoen ccvtloelie des easceps de loisirs, d'attractions et culturels, par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013. Il est rappelé dnas l'article 3 de cet aennavt que la rmodinocaetman de l'organisme auursesr est fiate par aorccd séparé. C'est dnas ce centoxte que les ptraies se snot rencontrées aifn de procéder à un appel d'offres.

? 40 % à la craghe des salariés ;
? 60 % à la cgarhe de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les eerspirtnes de la bcanhre dnievot se cmnfeoror à l'obligation résultant de la convntion celoviltce niatlanoe des cdraes du 14 mras 1947.

Les ciotioastns visées ci-dessus soernt piress en cmotpe puor apprécier ctete obligation. Les esierneprts srnoet libers de chsioir l'organisme de prévoyance puor souscrire, si nécessaire, un coatnrt covunart des gtarnieas supplémentaires à cleels prévues par le présent accord.

Article 3 - Choix des organismes désignés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Cet arcilte est supprimé.

Article 4 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Cet aitclre est supprimé.

Article 5 - Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avanent s'appliquera au 1er jvneiar 2014.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Cet acrocd srea déposé à la DTRCECIE et au gfrede du ceonsil des prud'hommes dnnot dépend le siège du SNEAC. L'entrée en veuiugr du présent aevannt est siosume à l'absence d'opposition des orgsiatinanos sednailcys non serniagais marjeatirios en nbrome dnas un délai de 15 juors à compter de sa notification. Les seaartgiins du présent arccod dneenmdat son eitosnexe à toutes les esnipterres dnas le champ d'application de la cvtnioneon clctlvoeie ntalnaoie des epaces de loisirs, d'attractions et celulrus sur l'ensemble des départements français, y cpmoris les DOM. L'article 1er de l'avenant n° 23 n'est pas modifié.

Page 30 :

Au leiu de :

Accord du 28 juin 2013 rieatlf à la désignation de l'organisme auesursr AG2R Prévoyance,

Lire :

Accord du 28 juin 2013 reltiaf à la rcdntamaieomon d'un onsagmrie assureur.

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

En vigueur non étendu en date du 11 oct. 2013

Gujan-Mestras, le 11 octobre 2013.

Le scydiaant noaintal des discothèques et luiex de lorsiis (SNDLL), « La Guérinière », BP 40,33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la forimtaon pseerooflnnsile et du daioulge

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

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT-FO ; FCS UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

La coioismmn piatriare nltaiouae de l'emploi et de la foatrmion (CPNEF) de la coevninton ctvicoelle ntalinoae des esepacs de loisirs, d'attractions et clertuuls (CCNELAC) du 5 jvnaier 1994 a modifié les dtsfpioisis du :

? CQP « Opérateur de raisatueortn raidpe » qui devient CQP « Employé(e) de rtietraaosun riapde » ;
? CQP « Opérateur d'attractions » qui dniecevt CQP « Opérateur(trice) d'attractions » ;
? CQP « Opérateur vente/jeux » qui deinevt CQP « Vendeur(euse) en escsape de lrisois ».

Les neouauvx référentiels de ces tiros CQP snot annexés ci-après.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

Les pirnaaeerts sociuax s'accordent sur le pmnlceaet de ces trios ctctiferis de qiliafutoiact posflnoeirensle à l'échelon 1, nveiau II, cneficofeit 175 de la glrile de cialfalstoniicss de la cnotneovin collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

Le présent avenant, cconlu à durée indéterminée, etnrrera en viuguer après son dépôt à la diiotcren des ritenaols du travail. Cet aenvnat srea déposé à la DTDE et au geffre du ceionsl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vguieur du présent anevvat est simsoue à l'absence d'opposition des ooirginaatsns scyldniaes non seitnriagas mriaiouetars en nrhome dnas un délai de 15 juors à cpmotr de sa notification.

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

Les sraegtianis du présent aevnant dmeanendt son extoensin à toutes les einterprse dnas le chmap d'application de la conteonvin coteiclvle ninaatole des eecspas de loisirs, d'attractions et celruults sur l'ensemble des départements français, y cprmois les DOM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

Lors de la srgnaute de l'avenant n° 8 pnoartt sur la création et la rsiconnaeasnce de ciciatrtefs de qaauoitficlin porellnnsioniefe (CQP) le 30 juin 1997, les praetis srtgiienaas ont cneovnu par

social, dictoiren générale du travail, sicrvee des rnitleoas idlvidulinees et cvtcleleoïs du travail, bearruu des rloeintas collectives, 39-43, qauï André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nuos vuos cfmnoniros que le sacydnit notional des discothèques et luiex de liisros (SNDLL) adhère vaimotelneront à l'avenant n° 43 du 26 airvl 2013 à la cieotonvnn ctoelilcve naaonltie des eecspas de loisirs, d'attractions et culturels, aanvnet rtleaif aux rémunérations conventionnelles.

Nous vuos prions de croire, Meoisunr le directeur, en l'assurance de ntroe considération distinguée.

L'article 3 du ctpiahre Ier de fiare évoluer le référentiel emopli et foromitan en focniotn de l'évolution de l'emploi visé par le ceicitfrat de qaacilifiuiton pflisresnoeole concerné.

Conscients des ejenux que représente la ftiramoon puor la bcanrhe pllorofeennsie des pcars de lrsiios et d'attractions, les paeitrs réaffirment luer volonté de reconnaître la quiliotfaacn aqiscue par l'expérience plfsnnleosreie au travers, notamment, des CQP dnas un souci pennamret d'avoir un pnesnreol compétent et qualifié puor miuex répondre aux bsnoeis et eegenixcs du public.

Les mcaotoiindfs apportées aux ctfcietars de qiouacliaiftn ponelnlssefiroe satnvius :

? CQP « Opérateur de rureauotstan rapdie » ;

? CQP « Opérateur d'attractions » ;

? CQP « Opérateur vente/jeux » ;

ont également puor obejt luer iscitoinrpn au répertoire nnaaiotl des ctiatnirfceios poonseieslenrfls (RNCP).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

CQP « Employé (e) de riatutareosn rpdiaie »

Note :

Dans ce référentiel, le gnree miauscln est utilisé tuot au lnog du document, dnas l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 jiuin 1997 à la civnoneton clietclvloe ntoilaane des pcars de lsoiris et d'attractions (aujourd'hui cvntiooenn cicletlvloe ntaianole des esepacs de lrsiios d'attractions et culturels) a officialisé la création de toris CQP :

? « Opérateur d'attractions » ;

? « Opérateur de raitstaruoen raidpe » ;

? « Opérateur vente/ juex ».

L'accord dnone le cardc cennvniooentl à la roaecincansnse de ces CQP :

? modalités de création des CQP ;

? oirtiansagn de la préparation des CQP ;

? délivrance des CQP ;

? dirot d'accès à la fmoraoitn débouchant sur un CQP, rioncessnnaace des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels eompli et compétences n'ont jiaams été rveus depuis ctete date.

Pour que les CQP grneadt luer intérêt, il est imrapnott que ces référentiels soniet rmies à juor dnas luer frmoe et luer contenu.

1. Les pcars ont changé, les tqnheecius employées, les méthodes de taravil snot différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, puls tuot à fiat les mêmes.

2. Le référentiel de ctitartfcoien diot être également rveu puor prrmttee l'accès au CQP par la VAE.

3. Le RCNP (répertoire naoiantl des ctientfcoairis professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne snot dnoc pas itsrircs dnas le répertoire. Il est feomntnaadl qu'ils y sneiot puor pleusuis rnssois :

? puor ptermtree l'accès au CQP par la VAE ;

? puor denonr une meruleile visibilité ;

? puor être puls attractifs, le RCNP est utilisé cmome le peremir saginl d'existence de la cfaitertioicn piefnroellssnoe et dnone une vluaer sur le trriertoie national.

Intitulé du CQP

L'intitulé CQP « Employé de riuosotaetarn radipe », l'intitulé précédent était « Roeaautitrsn ripade ».

Code des fhceis RMOE les puls proches

C1211 : adie de cuisine.
C1207 : employé polynevalt de restauration.

Evolution par rprpaot à l'ancienne version

? le référentiel emploi-activités, compétences repnerd smenlsnibeet les mêmes misinoss et activités, hiut msoiinss fanendotamels ont été listées et reformulées aifn de sfiilmepir la lctrue et la compréhension du pstoe ;
? la mssioin de villee sur la propreté, l'hygiène et la sécurité a été renforcée, ctompe tneu de l'évolution des réglementations ;
? une mssioin cornaecnnt le développement dlrubae a été ajoutée ;
? le référentiel de coieiticftarn a été modifié aifn de mrtete la priorité sur l'évaluation de la « puiratqe pefseilononrsle ». De plus, l'accès à la ctiicoreatfin par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En ccontat pnenamert avec les visiteurs, le venuedr est puroter de l'image de l'entreprise.
Il est dnoc soiums aux onaogiibtls liées aux psteos en cnoctat avec le pluibc :
? il se diot d'avoir une présentation impeccable, une ccouimanomtin soignée et adaptée, sruiroe ? ;
? il diot mnneaitir l'esthétique du leiu d'accueil (propreté, rnegmaent ?).
Il puet être amené à s'exprimer en aigalns smlpie avec les visiteurs.
Il atopde dnas son tavrail un coenmeomtrpt écoresponsable.
L'employé de rauettsoairn rpdiae eutcffee dnas des potins de restauration, desvries tâches caurononct à la préparation des mtes et à luer distribution.
Il prépare son ptose de trviaal anvat l'arrivée des citnles et gère les sockts et l'approvisionnement des poudirts dnol il a besoin.
Il prépare, en rsnteeapt ssuemruuenelcpt les fiechs techniques, des mtes simples, fdrois ou chauds, esemenlelsnitit par assemblage.
Il vned la pcdoitorun au cptooimr ou en kuisqoe ou sur tuot artue pniot de restauration, il cinsollee ses clients, argumente, sret et procède à l'encaissement et proopse des vnetes additionnelles.
Il puet être amené dnas crinetas etnroids à perrnde la codnmame des clients.
Il vielle en pencarnmee à rcseeptr les règles d'hygiène et de sécurité atinmrleaie liées à son activité.
Il met les ptioudrs en veluar au treravs de luer présentation.
Il cbtuorine à la qualité de l'accueil sur son pniot de vetne tnat au naeivu pnsereonl que matériel.
Il piliatcrpe à la bnnoe tuneed du ponit de vente, au rnnagemet et à la propreté de l'espace asnii qu'à la msie en vauelr des produits.

Conditions d'exercice

L'emploi s'exerce au sien de pionts de rtortauaeisn dvreis dnas tuos tpye de srcurtute de loisirs, prac d'attractions ou culturel. Il s'exerce le puls souvnet en ccantot avec la clientèle (préparation ou vente).

Il iilmpque la stoiatn dbeout et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite pforias des mtoiinpnauals de charges. Il s'exerce en continu, en horarie de juor et, piroafs (selon l'entreprise), en soirée. Les coantrrs snot emlsnieseeetelnt saisonniers, d'avril à septembre. Les jorus de rpoes hmaaeorebidds snot en semaine, et eplmctieneenxlonet le week-end.
Compte tneu de la gdrnae fréquentation des pcras l'activité est seuovnt très soutenue.
L'activité nécessite de rptesecer les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à luer muailpontan et luer distribution.
L'exercice de l'emploi nécessite une présence paemnetrne sur l'espace de vetne aifn d'accueillir, conseiller, servir, et otirneer les clients.
Le tiaravl s'effectue suel ou en équipe, en ctnoact avec la clientèle ce qui ipsome une présentation et une tneue impeccables.
L'emploi nécessite pfiaros des prts de charges.
La tuene pesnoorllfnésie est imposée et foionne par l'employeur, et des règles comportementales, liées au canoctt avec les visiteurs, snot imposées.
Certaines esritenrpes imposent, cmptoe tneu de luer clientèle internationale, un niveau d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, suaf cllees imposées par les cnoiniotds d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce suel (sur des petits ptoins de restauration) ou en équipe.
L'employé de rriattuoeasn rpiade tarvllaie suos la responsabilité d'un rbpoaesslne dnol le naiveu est différent seoln la tllaie et l'organisation des eeetinsrprs : pfoeias un opérateur puls aniecn (premier opérateur), le puls suevnot un anegt de maîtrise, persnsioenfol de la restauration.

Finalité du poste

Restaurer rmeipndaet les centils en préparant des mtes et des ptals sipmles et en les vedannt dnas le crdae d'une ritoaeln conviviale.

Missions

M1 : auileccilr les virietuss sur un prac de loisirs.
M2 : préparer le pniot de vetne et le potse de travail.
M3 : vieellr en penrmaecne à la propreté, l'hygiène et aursesr la sécurité des bnies et des personnes.
M4 : préparer les pitdrous puor la vente.
M5 : vdrene les prtduois préparés et encaisser.
M6 : aseusr la fturereme du pniot de vente.
M7 : apetodr un ceonmtomeprt écoresponsable au travail.
M8 : pciatpreir à la tnoamisrssin des informations.

(Tableau non reproduit, cbлтsonulae en linge sur le stie journal-officiel. gouv. fr, ruuiqrbe BO Cntnioeovn collective.)

Mission 1. ? Aelcliicr les vuseiitrs sur son pniot de vente

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

<p>Accueillir les visiteurs (français et anglophones) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux vœux 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 tiroir 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 différents types de parc (création, ouverture, saisonnière ?)</p> <p>Citer les principaux parcs français et européens et leurs caractéristiques principales.</p> <p>Citer les sites touristiques et récréatifs 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 réseaux de l'entreprise.</p> <p>S'exprimer correctement 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 vœux 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 visiteurs dans le respect des procédures.</p> <p>Vérifier les produits avant utilisation.</p> <p>Faire le rangement des produits livraison-commande qualitativement et qualitativement.</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 : ? faire le rangement des produits livraison-commande qualitativement et qualitativement ; ? détecter les écarts, les anomalies, les défauts et y associer la responsabilité à tenir ; ? manipuler les produits avec les précautions nécessaires.</p> <p>Compléter les différents documents liés à la gestion 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. Quand il y a une sale 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 des chambres froides, 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, DULO dépassées, produit souillé, non présentable ?).</p> <p>Mettre de côté et ranger 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 personnelle et l'utilisation des produits d'entretien.</p> <p>Expliquer le contenu d'une étiquette sur un produit.</p> <p>Identifier les contaminants de la chaîne de production des matières premières.</p> <p>Expliquer les conséquences sanitaires et écologiques du non-respect des règles d'hygiène et de propreté.</p> <p>Citer les contrôles effectués au poste de travail et identifier qui fait ces contrôles.</p> <p>Citer les facteurs de contamination et expliquer les identifiants 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 responsabilité des moyens de protection individuelle.</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 HCCAP 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 défauts 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> <p>? faire les sandwiches ;</p> <p>? faire les hamburgers ;</p> <p>? curer les frites ;</p> <p>? préparer :</p> <p>? les salades ;</p> <p>? la viennoiserie ;</p> <p>? les gâteaux ou la pâte (gaufres, crêpes...) ;</p> <p>? les « box » pâtes et pizzas ;</p> <p>? les boissons.</p> <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 avant du service le matériel nécessaire et satisfait :</p> <p>gobelets, sachets, bâtons pour boire 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 sanitaires et écologiques du non-respect de la chaîne technique (proportions, temps de cuisson, température ?).</p> <p>Enumérer 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 pousses, fours, vitrines ?).</p> <p>Décrire simplement les règles de manipulation appliquées sur le point de vente.</p>	<p>Vérifier la disponibilité et la conformité des matières premières nécessaires aux préparations et/ ou avant l'arrivée 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, cuire ?) 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). Présenter les produits au client. Répondre aux demandes particulières (personnes allergiques). Vendre en totale autonomie. Proposer une vente additionnelle (supplémentaire et complémentaire). Dans certaines vitrines de retransmission spécifiques, présenter les commandes des clients.</p>	<p>Décrire la clientèle et les principaux comportements d'achat. Citer les avantages de vente en fonction du produit vendu. Citer les différents éléments de produits et les conséquences principales. Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène et de sécurité. Décrire les techniques de vente et les étapes de l'acte de vente : argumenter, reformuler, traiter les objections, conclure. Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle. Citer les différents modes de paiement. Compter.</p>	<p>Accueillir la clientèle en donnant une image positive du point de vente. S'adapter aux différents types de clients au moment et au lieu de la transaction. Mener un acte de vente, de l'accueil à la conclusion. Proposer des produits en vente additionnelle. Prendre une commande. Maîtriser l'utilisation des moyens (mobiliers, outils ?) à disposition pour vendre. Encaisser quel que soit le moyen de paiement. Rendre la monnaie. Utiliser une caisse, éditer un ticket de caisse.</p>	<p>Sens du relationnel. Sens de l'observation. Discernement. Honnêteté. Respect des consignes. Rigueur.</p>
---	--	---	---

Mission 6. ? Freeutme du point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Compter les sommes encaissées. Appliquer les procédures de fonctionnement des caisses et des points de vente. Assurer la caisse-concompte écrite nécessaire à la clôture de la journée (cahier...).</p>	<p>Compter. Communiquer par écrit. Expliquer les procédures de fermeture. Citer les chiffres clés caractéristiques (chiffre d'affaires, panier moyen, fréquentation...).</p>	<p>Procéder à la clôture et à la freeutme du point de vente en respectant les procédures. Nettoyer le matériel en respectant les règles d'hygiène. Préparer ce qui doit être pour le lendemain ou la prise de poste suivante. Ranger son poste et respecter les règles d'hygiène et de sécurité.</p>	<p>Vigilance. Rigueur. Respect des procédures. Organisation.</p>
<p>Assurer (ou participer à) la fermeture du point de vente ou du restaurant. Préparer les commandes pour le lendemain. Remettre son poste de travail et le point de vente à l'état initial.</p>	<p>Ecrire correctement en français.</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. Expliquer la notion d'empreinte écologique. 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. Travailler en adoptant un comportement « éco-responsable ».</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 : heures 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 des réclamations des visiteurs.</p>	<p>Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des structures 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.</p>	<p>Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, clairs et précis. 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. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation.</p>

CQP « Vendeur (euse) en espace de loisir »

Dans ce référentiel, le grammaire maclius est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Note :

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 juin 1997 à la ceintvonon citvelocle nnoaatlie des pacrs de liisors et d'attractions (aujourd'hui ctinnevooin ctillievcoe ntliaonae des eecsaps de loisirs, d'attractions et culturels) a officialisé la création de tiors CQP :
? « Opérateur d'attractions » ;
? « Opérateur de riroetusatan radpie » ;
? « Opérateur vente/ jeux ».
L'accord donne le cdrae ceeonitnvnnonl à la rscaosnanincee de ces CQP :
? modalités de création des CQP ;
? osoirganaitn de la préparation des CQP ;
? délivrance des CQP ;
? dorit d'accès à la ftoirman débouchant sur un CQP, rnnesscoinaace des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels emploi et compétences n'ont jaiams été reuvs dpeius cttee date.
Pour que les CQP gradient luer intérêt, il est irpmaontt que ces référentiels seiont rmeis à juor dnas luer frmoe et luer contenu.
1. Les pracs ont changé, les tniueqcehs employées, les méthodes de tiraval snot différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, puls tuot à fiat les mêmes.
2. Le référentiel de cfcetoiaitn diot être également rveu puor prttrteeme l'accès au CQP par la VAE.
3. Le RCNP (répertoire ntnaiaol des crctohtiinaeis professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne snot dnoc pas iictsnrs dnas le répertoire. Il est fmoennatdal qu'ils y seiont puor prielsuus roainss :
? puor pemtrtere l'accès au CQP par la VAE ;
? puor donenr une mueirllée visibilité ;
? puor être puls attractifs, le RCNP est utilisé cmroe le pieermr sganil d'existence de la ciroatifceitn pfrenlisslnoeoe et donne une vauler sur le trrteiroie national.

Intitulé du CQP

L'intitulé « Vdeenur en easpce de liiros ».
L'intitulé précédent était CQP « Opérateur vente/ jeux » ; les jeux, aujourd'hui, n'ont puls auucn raopprt aevc les buouqets ou eceasps de vnete dnas luelqess tvliraale le vdenuer en esapce de loisirs.

Code des fcihes RMOE les puls proches

D1211 : vetne en alcietrs de sorpt et loisirs.
D1212 : vntee déco et équipement du foyer.
D1214 : vntee en hnlibeamelt et arcesoisce de la personne.
D1202 : vntee en alimentation.

Evolution par raorppt à l'ancienne version

? le référentiel emploi-activités, compétences rpenerd selbnisnemet les mêmes msniioss et activités, hiut msnisos fdeemlonaants ont été listées et reformulées aifn de sieiflpimr la lteure et la compréhension du ptose ;
? une msosiin ccnneanort le développement drbaule a été ajoutée ;
? le référentiel de cciaiaefritton a été modifié aifn de mttre la priorité sur l'évaluation de la « piquaute plssnfnoorileee ». De plus, l'accès à la cteiiforciatn par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En catocnt pnearenmt aevc les visiteurs, le venuedr est puetror de l'image de l'entreprise.
Il est dnoc suimos aux onaliogtibs liées aux petoss en cocantt aevc le piulbc :
? il se diot d'avoir une présentation impeccable, une cutoimmicnan soignée et adaptée, siuorre ? ;
? il diot metinniar l'esthétique du leiu d'accueil (propreté, rmeneagnt ?).
Il puet être amené à s'exprimer en angilas smlpie aevc les visiteurs.

Il apdtoe dnas son tavairl un ceonpmmtroet écoresponsable.
Le vueednr en eacpse de liisors aursse l'ouverture de son pniot de vente. Dnas ce cadre, il prépare l'approvisionnement et cbtniroue à la qualité de l'accueil pnresoent et matériel.
Il pipitracae à la bonne tunee du pniot de vente, au rnmgenaet et à la propreté de l'espace asniï qu'à la msie en vluaer des produits.
Il vielle en pnmaneerce à la propreté du pniot de vntee et à la sécurité des lieux.
Il etceffue de façon régulière des cgepaomts de sockts puor la préparation des codnmeams ou la réalisation d'inventaires.
Dans le crade de sa mosiïsn de vente, il cineoslle ses clients, argumente, sret et procède à l'encaissement et poopsre des vetens additionnelles.

Conditions d'exercice

Le psote de vneeudr en ecspae de liiros s'exerce dnas un epacse de vntee (boutique, kiosque, pniot de vetne ?) sur un prac de loisirs, prac à thème, d'attractions ou culturel.
Il s'exerce en continu, en hiarroe de juor et, piofars (selon l'entreprise), en soirée. Les cnatrtos snot etnnleeeeslmsit saisonniers, d'avril à septembre. Les jorus de reops hiradomdebas snot en semaine, et execnetionlnepelmt le week-end.
L'exercice de l'emploi nécessite une présence peentranme sur l'espace de vtene aifn d'accueillir, conseiller, svrier et oierent les clients.
Le trivaal s'effectue, suel ou en équipe, en ccntaot aevc la clientèle, ce qui iposme une présentation et une teune impeccable.
L'emploi nécessite paorifs des ports de charges.
La tenue pisoleelronnsfe est imposée et fniroue par l'employeur, suaf très raers exceptions, et des règles comportementales, liées au cncoatt aevc les visiteurs, snot imposées.
Certaines epneitrress imposent, ctompe tneu de luer clientèle internationale, un naveiu d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, suaf cleles imposées par les cdointntios d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce le puls seovnut en équipe lorsqu'il est en bouqtie et suel (sur des kusoieqs ou ppteie boutique).
L'opérateur d'attraction tralvlaie suos la responsabilité d'un rlnobaespse dnoc le niveau est différent soeln la tilale et l'organisation des etiperrnses : piofars un opérateur puls aecnin (premier opérateur), un agnet de maîtrise, rebssloapne des acottrniats ou même pofians dmceeiirtet le dtueirecr du parc.

Finalité du poste

Vendre des priuotds divres au sien d'un prac de loisirs, en itsuanant une roateiln cvvlianoie et en vnailelt à ce que les conditoins d'accueil et de qualité de scviree snieot cfoeormns aux vreuals de l'entreprise.

Missions

- M1 : aicciellur les vurisetis sur son ponit de vente.
- M2 : ourvir et préparer le pniot de vente.
- M3 : vendre.
- M4 : tiner une caisse.
- M5 : assruer le réassort, lettur cntore la démarque et aengecr l'espace de vente.
- M6 : aussrer la fmeertrue du piont de vente.
- M7 : aetodpr un cmnpoeomrtet écoresponsable au travail.
- M8 : paectpirir à la tomirainssn des informations.

(Tableau non reproduit, clnostbalue en lgne sur le stie journal-officiel. gouv. fr, riqburue BO Cennooitvn collective.)

Mission 1. ? Ailuelccir les vituseirs sur son ponit 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 services du parc.</p> <p>Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région.</p> <p>Vérifier et maintenir les points de vente.</p> <p>Avoir en permanence dans son atelier 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 différents zones du parc.</p> <p>Décrire les principaux aménagements et services du parc.</p> <p>Citer les grands thèmes du parc (création, ouverture, avenir ?)</p> <p>Citer les paysans français et européens et leurs caractéristiques principales.</p> <p>Citer les sites touristiques et équipements régionaux.</p> <p>Citer les principaux hôtels et hébergements 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 de l'entreprise.</p> <p>S'exprimer clairement 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 contextes 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 point de vente 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. ? Ouvrir et préparer le point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Participer à la gestion des stocks :</p> <p>? organiser les opérations d'entrée-sortie des produits réserve/ rayon ;</p> <p>? effectuer un contrôle qualité et quantitatif des livraisons ;</p> <p>? assurer l'approvisionnement des produits les plus anciens ;</p> <p>? participer aux inventaires ?</p> <p>Assurer la propreté et l'hygiène du point de vente afin qu'il demeure accueillant.</p> <p>Informar les personnes compétentes en cas d'incident ou de dysfonctionnement.</p> <p>Vérifier les éléments de sécurité du point de vente (extincteurs, bords 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, précautions à prendre ?).</p> <p>Citer la fonction et la localisation des moyens de protection incendie 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> <p>? faire le réapprovisionnement livraison-commande quantitative et qualitative ;</p> <p>? détecter les écarts, les anomalies, les erreurs et y associer la conduite à tenir ;</p> <p>? minimiser les pertes avec les précautions nécessaires.</p> <p>Compléter les différents documents liés 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 propreté 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 lieux 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 questions particulières.</p> <p>Vendre en toute autonomie.</p> <p>Proposer une vente antiloddielnie (supplémentaire et complémentaire).</p> <p>Dans certains points de vente spécifiques (exemple : photos), prendre les commandes des clients.</p> <p>Maintenir une sécurité stitcre tuot au long de la journée et détecter les actes de malveillance.</p>	<p>Décrire la clientèle et les principaux motifs d'achat (motivation, mobiles, attitudes face à la qualité, la marque, le prix ?).</p> <p>Citer les éléments négatifs de vente en fonction du produit vendu et du client.</p> <p>Citer les différents thèmes 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, taire les objections, conclure.</p> <p>Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle.</p> <p>Décrire les différentes étapes à retenir en cas de contact sin 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 assistée et proposer les services associés à la vente (garantie, paquet cadeaux, service après-vente ?).</p> <p>Prendre une commande.</p> <p>Maîtriser l'utilisation des moyens (mobiliers, outils, PLV ?) à destination pour vendre.</p> <p>Respecter les normes d'hygiène pour la manipulation des produits qui le nécessitent (produits frais, sensibles ?).</p> <p>Réaliser les opérations attendues 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> <p>? filiales de produits ;</p> <p>? agencement des prix ;</p> <p>? PLV ?</p> <p>Assurer le « réassort » afin que les linéaires soient suffisamment approvisionnés.</p> <p>Appliquer les procédures de retrait des produits imprévisibles à la vente.</p> <p>Participer à la prévention de la démarque inconnue.</p> <p>Faire les mises en rayon de décoration (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 différents thèmes 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 optimale le matériel 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 thèmes de son champ d'action.</p> <p>Conscience professionnelle.</p> <p>Attention permanente.</p>

Mission 6. ? Assurer la tenue 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 manœuvre 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. ? Apporter 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 « éco-responsable ».	Ouverture d'esprit.

Mission 8. ? Participer à la transmission des informations

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Compléter les différents documents 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 différents services et l'importance de son poste de travail. Citer ses circuits et fournisseurs internes.	Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, clairs 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 des 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 parcs de loisirs, d'attractions et culturels) a officialisé la création de trois CQP :

- ? « Opérateur d'attractions » ;
- ? « Opérateur de raiesuaton riapde » ;
- ? « Opérateur vente/ jeux ».

L'accord donne le cadre général de la réglementation 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, conformément à la réglementation 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 mis 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 les mêmes.

2. Le référentiel de certification doit être également revu pour permettre l'accès au CQP par la VAE.

3. Le RCNP (répertoire national des métiers professionnels) n'existait pas à l'époque, les CQP ne sont donc pas inscrits dans le répertoire. Il est important qu'ils y soient pour être reconnus :

? pour permettre l'accès au CQP par la VAE ;

? pour donner une meilleure visibilité ;

? pour être plus attractifs, le RCNP 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 RMOE 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 comme les 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 mention : « sécurité » a été renforcée ;

? une mention concernant le développement durable a été ajoutée ;

? le référentiel de certification a été modifié afin de mettre la priorité sur l'évaluation de la « performance 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 pulse 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 organise le rangement des attractions 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 devra alors une formation intrinsèque 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 personnes en contact avec le public :

- ? il se doit d'avoir une présentation impeccable, une tenue manimée soignée et adaptée, soignée ? ;
- ? il doit manifester l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement ?).

Il peut être amené à s'exprimer en anglais puisque avec les visiteurs.

Il a un rôle préventif de sécurité et de prévention des risques. La sécurité des visiteurs sur l'attraction est sa préoccupation principale.

Il doit donc son travail à un engagement écoresponsable.

Conditions d'exercice

Le poste d'opérateur d'attractions s'exerce dans un parc de loisirs, parc à thème, d'attractions ou circuit sportif des attractions destinées à amuser et divertir les visiteurs : spectacles, manège, garde roue, grand huit, parcours scéniques ?

Il s'exerce en contact permanent avec les visiteurs.

Il implique la saisonnalité et de fréquentes allées et venues.

Il s'exerce en continu, en horaires de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les horaires sont essentiellement saisonniers, d'avril à septembre. Les jours de repos 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, comme toute 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 a la responsabilité d'un processus de travail : d'abord le travail est différent selon la taille et l'organisation des entreprises : parfois un opérateur seul a le 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 pulse spécifiquement sur une attraction. Gérer l'attente et faciliter l'accès à l'attraction en veillant à la sécurisation des lieux 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) : piloter le public dans une salle de spectacle.
 - M3 : surveiller et assurer la sécurité des visiteurs.
 - M4 : effectuer un entretien 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 Ce document collectif.)

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 les horaires 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, anniversaires ?) Citer les principaux parcs français et européens et leurs caractéristiques principales. Citer les sites touristiques et lieux d'intérêt 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 d'information de l'entreprise. S'exprimer clairement 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 contextes 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, bords de sécurité ? Mettre en application les règles d'hygiène et de sécurité de l'attraction, utiliser les procédures d'entretien adéquates.	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 le règlement de l'attraction et les limites de taille.</p> <p>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.</p> <p>Contrôler les circuits d'installation et de sécurité du public (harnachement ?) et procéder au verrouillage des systèmes de sécurité (barres, portes ?).</p> <p>Optimiser le taux de « remplissage ».</p> <p>Fermer les files d'attente.</p>	<p>Citer les caractéristiques de l'attraction : données techniques, capacités, débit horaire, temps d'attente, heures d'affluence ?</p> <p>Citer les conditions d'accès à l'attraction : taille, public particulier ?</p> <p>Citer les principales sources de conflits et de réclamations dans une file d'attente.</p> <p>Citer et démontrer une méthode de gestion des conflits.</p> <p>Citer les consignes d'embarquement et de débarquement de l'attraction.</p> <p>Expliquer les gestes spécifiques à appliquer aux publics qui demandent une attention particulière : enfants, handicapés, personnes âgées ?</p> <p>Décrire les principes de mise en place d'une attraction.</p> <p>Citer les signes de comportement problématiques (alcool, drogue ?).</p>	<p>Faire respecter, à tous les visiteurs sans exception, les conditions d'accès à l'attraction.</p> <p>Organiser et gérer une file d'attente et les coupe-files.</p> <p>Gérer les circuits dans une file d'attente.</p> <p>Répondre aux réclamations des visiteurs en offrant leur satisfaction.</p> <p>Informers les visiteurs sur les délais d'attente.</p> <p>Aider les visiteurs qui en ont besoin à accéder ou sortir de l'attraction.</p> <p>Utiliser les outils de gestion des visiteurs.</p> <p>Optimiser le taux de remplissage de l'attraction.</p> <p>Contrôler le fonctionnement des systèmes de sécurité.</p> <p>Orienter avec courtoisie les visiteurs vers la sortie.</p> <p>Détecter les comportements à risque (alcool, drogue ?) et agir selon la procédure.</p>	<p>Etre souriant.</p> <p>Etre conscient de la nécessité et de l'importance des règles et des procédures.</p> <p>Etre avenant.</p> <p>Savoir se faire respecter.</p> <p>Avoir du tact.</p> <p>Résistance à la pression.</p> <p>debout.</p> <p>Identifier et repérer les éléments de son champ d'action et de compétences.</p>
---	--	--	--

Mission 2 (option 2). ? Prendre le public dans une salle de spectacle

En fonction du poste occupé, cette mission peut relancer 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.</p> <p>Faire respecter les règles de sécurité, d'hygiène et de déplacement dans la salle.</p> <p>Placer les visiteurs dans la salle et appliquer les procédures.</p> <p>Gérer la (les) file (s) d'attente et régler les problèmes pouvant survenir.</p> <p>Effectuer le travail de sécurité 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 ?</p> <p>Raconter le scénario du spectacle.</p> <p>Citer le règlement et les procédures propres au spectacle et à la salle en particulier.</p> <p>Citer les éventuelles conditions d'accès à la salle : taille, public particulier, âge. ?</p> <p>Citer les principales sources de conflits et de réclamations dans une file d'attente.</p> <p>Citer et démontrer une méthode de gestion des conflits.</p> <p>Expliquer les gestes spécifiques à appliquer aux publics qui demandent une attention particulière : enfants, handicapés, personnes âgées ?</p> <p>Décrire les principes de mise en place d'une salle.</p>	<p>Organiser et gérer une file d'attente.</p> <p>Informers les visiteurs sur les délais d'attente.</p> <p>Gérer les circuits dans une file d'attente.</p> <p>Répondre aux réclamations des visiteurs en offrant leur satisfaction.</p> <p>Aider les visiteurs qui en ont besoin à accéder ou sortir de la salle.</p> <p>Utiliser un micro pour faire des annonces en français et en anglais.</p> <p>Optimiser le placement dans la salle en dirigeant les visiteurs avec dynamisme et cordialité.</p> <p>Vérifier et assurer la propreté de la salle avant et après le spectacle.</p> <p>Compter les visiteurs dans la salle en utilisant les outils mis à disposition.</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de propreté.</p>	<p>Etre vigilant.</p> <p>Etre attentif.</p> <p>Etre patient.</p> <p>Comprendre l'intérêt des règles de sécurité.</p> <p>Etre dynamique.</p> <p>Identifier et repérer les éléments de son champ d'action et de compétences.</p>

Mission 3. ? Surveiller et assurer la sécurité des visiteurs

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

Faire secnrettmit apulqpeir les coisengns de sécurité sur l'attraction. Intégrer en prncamneee dnas son activité les cgnieonss de sécurité au travail. Appliquer les procédures en cas d'incident ou d'accident. Faire aqplepiur les procédures d'évacuation en cas de besoin. Contrôler la conformité et le bon finnoetnenmocht des dotisfsipis et des équipements de sécurité et alterer sur les dysfonctionnements.	Citer les règles de sécurité aalecbpipls dnas la salle. Expliquer le prnpiice et les procédures de ftnnonmionceet de l'attraction. Connaître le mminnaeet des mnyoes d'extinction. Expliquer la procédure d'alerte en cas de satiotun drnegaeuse (qui et cmoemnt appeler).	Contrôler la conformité des équipements de prrmeeis socuers (blocs secours, extincteurs, accès aux iusses de seours ?). Vérifier les systèmes de sécurité avant démarrage. Vérifier les accès et les streois : tourniquet, poters autemtqiouas ? Utiliser le matériel de cniomatmuocin présent sur l'attraction : micro, radio, téléphone ? Appliquer les procédures en cas de sioauttin dangereuse. Utiliser un extincteur.	Etre attentif. Etre sensibilisé aux problèmes de sécurité. Etre concentré.
--	---	---	--

Mission complémentaire. ? Pioetlr l'attraction

pas isolément.

Cette otopin puet être délivrée en complément du CQP, mias

Prérequis : aovir suvii une frmtoiaon irtntnee spécifique de cuidntoe de l'attraction.

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Mettre en rtuoe et firae ftoonnecnrir une attrtaicon en rsenctepat spueucrlounsem le mdoe opératoire et les coingnses de sécurité. Informen les vietirsus au mciro : auceicl et csgonenis de sécurité et firae les ralppes nécessaires. Effectuer le tarvial de svaucclerine (visu ou écran de contrôle). Appliquer seetmrtnict les congisiens de sécurité en cas d'incident ou d'accident. Maintenir le ptsoe de cnmmadoe pporre et rangé. Etre en raeltoin ctanotsne aevc l'équipe chargée de l'embarquement et du débarquement aifn d'optimiser le débit.	Citer et exqplieir les procédures de l'attraction. Citer les règles de sécurité abpaecpills sur l'attraction. Citer les procédures de démarrage et de feumetre de l'attraction.	Faire les vérifications préalables au démarrage. Faire fctnnoenior l'attraction en rceeatpnst smniectrret le mdoe opératoire. Réagir eenmafceficet en cas d'incident ou d'accident, conformément aux procédures spécifiques. Exprimer clreaiemnt un msmsgae à l'aide d'un micro en français et en anglais. Renseigner le cehair ou les fueliels de brod sleon les consignes. Faire les man?uvres nécessaires puor prreetmtte aux pibclus perltiuacris (handicapés, pesneonrs âgées ?) d'accéder ou de dnerescde de l'attraction (ralentissement, arrêt de l'attraction). Maintenir prpore son ptsoe de commande.	Etre cpaalbe de mtnniiaer une suivnllcrae strtcie tuot au lnog de la journée. Etre vigalnit et concentré. Avoir une bonne élocution. Supporter la stoaitn debout. Etre souriant. Etre vigilant.

Mission 4. ? Atdpoer un cmoonertmpet écoresponsable au

travail

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Appliquer la démarche de développement durable.	Expliquer la potiuqlie de l'entreprise en termes de développement durable. Expliquer la ntoion d'empreinte écologique. Citer les moyens d'économiser l'énergie sur son ptose de travail.	Appliquer les préconisations miess en place dnas l'entreprise dnas le cadre du développement durable. Travailler en atadopnt un conpmermtteot « éco-responsable ».	

Mission 5. ? Praeiptcir à la tmsioiasrnsn des informations

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Compléter les différents dcutnmeos airtsdfntiimas de l'attraction (variables sloen les atcainrotts et erpinerts : huree d'arrivée, aominelas constatées, relevés ?). Relayer les imtnifonroas auprès des collègues (oralement et/ ou par écrit lrqouse clea est demandé). Rendre copmte à la hiérarchie et au pneeornsl compétent de tuot ienncdit ou donectnmysiefnnot et réclamations des visiteurs.	Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des iuoucrntetlers et l'importance de son poste de travail. Citer ses ciltnes et frossiuenus internes. Lister et elexuiqpr l'intérêt des dcuomnets et rtporpas écrits mis à doptsoiisin sur le poste de travail. Identifier le vaauicbroe thiucenqe comun dnas l'entreprise et spécifique à son activité.	Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des messegas clairs, cmploets et précis. Coopérer au sien de l'équipe puor fveoarir le bon fenceitmnonot et une bonne anbimace au sien 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

? la rcninaescansoe du CQP.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

CQP « Aengt de csiinue »

Note :

Dans ce référentiel, le gerne misaculn est utilisé tuot au lnog du document, dnas l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

En lein deicrt aevc les métiers de la restauration, la CEPNF a créé en 1997 un CQP « Opérateur de rutoariatsen riadpe » et a rocennu en 2009 un CQP « Aengt de rusiaatteron » issu de la brhncae de l'industrie hôtelière.

Deux caractéristiques pcrinlepais de ces duex CQP snot d'être en ctncoat penmranet aevc la clientèle et de préparer des ptals smiepls et reaipds en assemblage.

Code des fechis RMOE les plus proches

C1211 : adie de cuisine.

C1206 : cuisinier.

Description de l'emploi type

L'agent de csuiine réalise une ptatseiorn cirlainue en rarstaenut dnas un escape de loisirs, un prac d'attractions ou un epcase culturel.

Il prépare son ptsoe de tiarval avnat l'arrivée des cnliets et gère l'approvisionnement des pduriots dnot il a besoin.

Il met en ?uvre des thienceuqs de préparations caiuelrins en rsneatpcet selcupeeunrsumt les règles d'hygiène et de sécurité arenmalities et les fheics thneiqceus qui snot mesis à disstpioion par sa hiérarchie.

Il prépare des entrées et des destesrs simples, des palts chdaus en cuisine, au ptsoe geriadlls ou rôtiatoire.

Il diot aeoptprrr une aitttneon particulière à la présentation et à l'harmonie des aitsetses et/ou des ptlas qu'il prépare.

Il talriavle généralement en csuinie et piaofrs à la vue de la clientèle, snas avior de cctanot dciret aevc elle.

Il prépare, en anomt de l'assemblage ou de la cuisson, les matières premières qu'il cuisine.

L'emploi tpe se définit par la ficonotn de « cimmos de ciuusne » dnas les gerosss begadris et « cniueiisr » dnas les piteets équipes.

Conditions d'exercice

L'emploi s'exerce au sien de pintos de rateoutarsn diervs dnas tuot tpe de suuttcre de loisirs, prac d'attractions ou culturel.

Il iqplmuie la siotatn deobut et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite prfaios des mnluntaipaois de charges.

Il s'exerce le puls svueont en continu, en hiaorre de juor et, pfoiars (selon l'entreprise), en soirée.

Les cottnrns snot saisonniers, généralement d'avril à septembre, ou à durée indéterminée dnas les pacrs ou les ecsapes de rstoruateain oreuvts toteus l'année. Les juors de ropes hddaebiraemos snot en semaine, et exlenenoeencmltpt le week-end.

Compte tneu de la gndrae fréquentation des parcs, l'activité est snevout très suenuote et les quantités de mtes à préparer snot très conséquentes.

L'activité nécessite de resepteocr snrittemect les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à luer mpinaautoln et à luer distribution.

Conditions d'accès à l'emploi

Avoir un porejt pnrisneesfool orienté vres les métiers de la restauration.

Avoir bénéficié d'une expérience pneelssloonrfie ou d'une fmoaroitn en restauration, même minime, est apprécié.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce le puls snevout en équipe.

L'agent de csuinie tirllvae le puls svueont suos la responsabilité

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; SNEPAT FO ; FCS UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

La cmiimososn pirraaite nianlotae de l'emploi et de la fiamrootn (CPNEF) de la conitnevon cotlvcliee naatlonie des epaces de loisirs, d'attractions et crutlules (CCNELAC) du 5 jivnaer 1994 a arrêté le diitsospif du CQP « Aengt de cusiue » annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

Les paaineertrs souciax s'accordent sur le pncleeamt du cciftriaet de qiatcifoiauln pfenilsoleronse « Agent de ciuunse » au nveiau II, ciffieceont 175, de la grille de cniofsliatscias de la ctnenovion collective.

Article 3 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée.

Il prruoa être révisé sleon les règles prévues aux arteicls L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé solen les règles prévues aux acirtels L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Les ptiars prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation ptlireale du présent accord.

Le présent aroccd srea déposé en duex eripaexlems (une veosrin sur srppout piaper signée des pritaes et une vrisoen sur supopt électronique) auprès des sveircs cuenartx du mniitsre chargé du travail, dnas les cdinnotois prévues aux aieltrcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et suvinats du cdoe du travail.

Cet acocrd srea déposé au gerffe du ceisnol des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC.

En outre, un emlarepxie srea établi puor chuqae partie.

Les peatris ceninnnvoet de seoilitclr l'extension du présent accord, aifn de le rednre aicplblpae à l'ensemble des eerpirnstes etrnntat dnas le champ d'application de la coiennvotn cievllocote nniatolae des eceasps de loisirs, d'attractions et culturels.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 août 2014

Les prenateiars siocuaux snot convenus de courclne un acorcd parontt sur la création d'un ciceftairt de qlaiutfaicoin pnloleefrssnioe (CQP) « Anget de csuniie » et de le varelsor au tevrars de la gillre de classification. Ce ctcirfieat de qiictluoafan plselsfrooenine s'adresse en priorité aux salariés des nuaveix I et II.

Conscientes des ejuenx que représente la frtaomion puor la brachne poonlesnresfile des pcras de lriisos et d'attractions, les ptaeris coeifnrnmnt luer volonté de reconnaître la qatucoiialfn asqique par l'expérience professionnelle, complétée de sesnioss de fmatoirn dnas un suoci pnaemret d'avoir un peosenrl compétent et qualifié puor mieux répondre aux bionses et eexciengs du public.

Ce CQP est issu des bieosns et des aetttnes des siets de lioriss et culturels.

Cet anevant a puor objet de fxeir la reonnsnicnase du CQP au trarevs de la gillre de ciainaiftscoss et de rémunération.

Il est complété en axnene par :

? le référentiel de compétences ;

? l'organisation de la préparation ;

? la délivrance du CQP ;

d'un cniesiur expérimenté, d'un demi-chef de patire ou, dnas des setruuctrs puls petites, du rsoapelsnbe de restaurant.

Finalité du poste

Traiter et tmrnfasreor des matières premières aifn d'assurer une prcotoduin ciuinarle cnomrfoe à cllee adtuente par la clientèle d'un prac de loisirs.

Missions

M1 : auessrr les opérations préliminaires à la préparation des plats.
M2 : préparer, aeseslbmr et dessrer les entrées et les desserts.

M3 : préparer des ptlas cduhas cuisinés.
M4 : préparer des ptals au glril et à la rôtiissoire.
M5 : pirtapcier à la tsrinsiasmon des informations.
M6 : adoetpr un ceomortpemnt écoresponsable au travail.

Mission transversale

Veiller en pmaneeenre à la propreté, l'hygiène et la sécurité des benis et des personnes.

(Tableau non reproduit, cluatlbsnoe en lgnie sur le stie journal-officiel.gouv.fr, rruibque BO Cvoonitenn collective.)

Mission transversale. ? Veilelr en pmcrenaene à la propreté, l'hygiène et la sécurité des beins et des personnes

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Hygiène airtilnema : ? mttre de côté et aleterr en cas de non-conformité des matières premières ; ? s'assurer du bon femncnnionetot des équipements de son pstoe de travail, epxlmees : température camhrbe froide, de vnirites réfrigérées, systèmes de ventilation? ; ? vleeilr au retarit des puritods non ulesiiatbls ou hros nrome (DLC, DULO dépassées, pruidot souillé, non présentable?). Nettoyage : ? nyoetetr tuot le matériel de pduitocorn ; ? mniatenir le pstoe de tariavl ordonné tuot au lnog du sceirve ; ? vérifier et miianetnr prrpeos les locaux. Sécurité : ? mttree sa tuene de tairval et s'assurer de sa conformité par rropapt aux règles de l'entreprise ; ? uteilslr le matériel mis à dotsisiopin en repsetanct smticeertnt les règles de sécurité.	Hygiène amnleirtaie : ? ctier les cas de riatrt de ptudiros ippromers à la vtnee ; ? eiqxelpr les règles d'hygiène se roaaptprnt à l'utilisation des putroids firas et à luer crosenitovan ; ? eeplqxur le cnenotu d'une étiquette sur un pdoiurt ; ? ietfidnr les condontiis de stcgokae des matières premières ; ? elqexpur les conséquences deercits et iticeednrs du non-respect des règles d'hygiène et de propreté ; ? cteir les contrôles à eeucffetr au pstoe de tivaral et iieidnter qui fiat ces contrôles ; ? cteir les feacturs de cnmonaiatiton et elexupiqr les inecednis sur la sécurité alintareime ; ? ceitr les règles de miupaloaintn des pduriots et les précautions à perrnde en matière d'hygiène, de sécurité des pesnrenos et des benis ; ? epliqxur la ntooin de traçabilité. Sécurité : ? idneitfeir les rueqiss liés à l'activité ; ? epqexilr les règles de sécurité au potse de tivraal et ceells liées à l'utilisation du matériel (machines électriques et coupantes...) ; ? cetir la fiotconn et la llaiitsoacon des myeons de prtotocein iuldlieienvds ; ? eeupilxqr l'organisation de l'entreprise et ceitr le rôle des interlocuteurs.	Hygiène aiiilnrtmeae : ? aqiipeplur les procédures d'enlèvement de priotdus non cremonfos en rpacestnet les procédures (mettre de côté, informer?) ; ? aupqpielr les règles d'hygiène aaimintrele en vuiegur dnas l'entreprise ; ? rtcseeepr le tmeps de cneoaotvrsin des poritds préparés ; ? aigr aifn de prévenir tuot rsuqie de coittmnaoinan des piurotds ; ? usletiir en peracnmene la tenue pnroesilslnfeoe exigée. Nettoyage : ? rsecteper et aqluieppr les procédures de nettoyage, de désinfection et de rngenaemt des locaux, du matériel et des équipements mis à dsiiptioosn ; ? rgnaer son ptsoe de travial et éliminer les déchets au fur et à mrsuee de la pcioorudtn ; ? repérer les anlmiioeas et les dsnnteocefytotminns lros des tâches de ntgeytaoe (revêtement, calloatsnian bouchée?). Sécurité : ? infietdier les dtemnistfoynenocns des équipements du ptose et procéder aux ajmentusets nécessaires en rtespnacet les coengsnis pré-établies ; ? i ntégrer en pneearmcne dnas son activité les csonngies de sécurité et de santé au tvriaal ; ? aueplqpir les procédures en cas de stoatuiin deguaenrse ; ? utlisier un extincteur.	Rigueur. Méthode. Vigilance. Précision. Conscience professionnelle. Organisation.

Mission 1. ? Assruer les opérations préliminaires à la production

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

<p>Commander les produits nécessaires auprès du service concerné.</p> <p>Vérifier les emballages, décartonner.</p> <p>Déconditionner les produits livrés prêts à l'emploi (produits appertisés, surgelés?).</p> <p>Vérifier les produits avant utilisation.</p> <p>Réaliser sur les matières premières (légumes, fruits, viandes, poissons?) les premières tentatives avant leur utilisation en production.</p> <p>Remettre en température les produits surgelés en respectant les techniques et les procédures.</p> <p>Réhydrater les produits (sauces, bouillons?).</p> <p>Stocker les produits réfrigérés en température en attendant leur utilisation et en respectant les normes d'hygiène alimentaire.</p> <p>Décontaminer les légumes.</p>	<p>Expliquer l'organisation du service et citer le rôle des interlocuteurs.</p> <p>Expliquer le principe de la « marche avant ».</p> <p>Citer les différentes gammes de produits.</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 les différents types de cratères des aliments.</p> <p>Lecture et écriture du français.</p> <p>Compter (quatre opérations).</p>	<p>Réceptionner des produits au point de livraison et :</p> <p>? faire le relevé de la livraison-commande et la réception (visuel) ;</p> <p>? contrôler la conformité des produits : détecter les écarts, les anomalies visuelles et y associer la cause à traiter ;</p> <p>? mettre en œuvre les produits avec les précautions nécessaires ;</p> <p>? compléter les différents documents et enregistrer les différentes procédures lors de la commande et de la réception des produits.</p> <p>Laver, décontaminer les fruits et les légumes en appliquant les procédures et les protocoles.</p> <p>Acheminer les produits en zone propre en respectant la « marche avant ».</p> <p>Utiliser une balance.</p> <p>Appliquer les consignes des fiches techniques mises à disposition.</p> <p>Réaliser la préparation des produits en respectant les fiches de travail, les consignes d'organisation.</p> <p>Remettre les produits surgelés en température.</p> <p>Utiliser une thermosonde.</p> <p>Réaliser son travail dans le temps imparti.</p> <p>Stocker les produits réfrigérés en température jusqu'à leur utilisation ou l'envoi en salle.</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 2. ? Préparer, assembler et dresser les entrées et les

desserts

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Cuire les produits de base (?ufs, légumes blancs) et les faire cuire dans le respect des règles d'hygiène alimentaire.</p> <p>Réaliser des plats en assemblage : 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> <p>? remettre en température des pâtisseries ;</p> <p>? utiliser ou assembler les produits frais ou PAI (?ufs à la neige, salades de fruits frais?).</p>	<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> <p>? éplucher ;</p> <p>? trancher (julienne, bâtonnets) ;</p> <p>? choisir les oignons, échalote ;</p> <p>? mixer les tomates ;</p> <p>? mixer ;</p> <p>? historier.</p> <p>Utiliser le matériel et les machines adaptés à la préparation des produits (robot-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 réfrigérés 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 (?ufs, viandes?).</p> <p>Réchauffer les entrées à base de pâtes salées.</p> <p>Effectuer les assemblages 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 « évaluer » 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 servir pour obtenir, au moment de l'envoi, des plats conformes à la qualité attendue (visuel, température, goût?).</p> <p>Effectuer la cuisson 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 gammes et la présentation attendue.</p> <p>Préparer, cuire et assembler des viandes, poissons et légumes.</p> <p>Conditionner les plats préparés.</p>	<p>Lire une température.</p> <p>Citer les différents matériels de cuisson et leur utilisation : four pulsé, vapeur, micro-ondes?</p> <p>Citer les différentes données de la cuisson 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 règles techniques.</p> <p>Organiser son travail pour « évaluer » les plats dans les temps.</p> <p>Utiliser le matériel approprié à chaque 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 gammes.</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 rotissoire

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Réaliser, éventuellement d'après les recettes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? des grillades ; ? des frites ; ? la roisserie 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 (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 chaque des tâches.</p> <p>Mettre en route le matériel de cuisson (grill, rotissoire).</p> <p>Assurer l'entretien du matériel de cuisson : nettoyage des grills, nettoyage des friteuses? en conformité avec les procédures et les normes d'hygiène alimentaire.</p> <p>Appliquer les méthodes 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 gammes et les proportions.</p> <p>Préparer des assiettes conformes aux attentes (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>

Mission 5. ? Participer à la transmission des informations

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

Compléter les différents documents artminaitstids du pniot de vetne (variables sloen les pinots de vente et eerintserps : heure d'arrivée, aimeaonls constatées, relevés, relevés de température?). Relayer les ifarntinmoos auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lqrosue clea est demandé). Rendre cotpme à la hiérarchie et au proesnenl compétent de tuot inidcent ou dsnonefenymnicott et réclamations des visiteurs.	Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des icetuonuertrls et l'importance de son ptsoe de travail. Citer ses ctlnies et fsuoirunrses internes. Lister et epuiquelxr l'intérêt des decuntoms et rpaprots écrits mis à dsiitispoon sur le poste de travail. Identifier le vuaoiclabre tniehquce cummon dnas l'entreprise et spécifique à son activité. Ecrire crceetrmnoet en français.	Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des mseeagss clairs, cpolmets et précis. Transmettre les iniftoaomrns lros du chenanmegt d'équipe ou de poste. Coopérer au sien de l'équipe puor forvsaeir le bon fimnnooncnetet et une bonne aimbcnae au sien de l'équipe de travail. S'adapter et s'intégrer à l'équipe de tvaairl dnas le but d'optimiser la qualité du svciere demandée.	Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation.
--	--	--	--

Mission 6. ? Atepodr un crnmoeetopt écoresponsable au

travail

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Appliquer la démarche de développement durable.	Expliquer la puqoliite de l'entreprise en tmrees de développement durable. Expliquer la noiotn d'empreinte écologique. Citer les moeyns d'économiser l'énergie au poste de travail.	Appliquer les préconisations mises en pcale dnas l'entreprise dnas le cdare du développement durable. Adopter un cmoeprmtnoet « écoresponsable ».	Ouverture d'esprit.

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

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC ; SNDLL.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT-FO ; FS CDFT ; UNSA FCS ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Suppression des délais de carence
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015

Il aait été décidé par les ptearis à l'accord de la msie en pclae d'un délai de ccnaere de 6 mios dnas l'entreprise puor les girtaens svuneaits :

- ? otpquie ;
- ? dentaire, à l'exception des snois ;
- ? cmbrhae particulière ;
- ? fforait maternité ;
- ? appareillages,

et clea du fiat de la msie en palce du régime, qui ne preemt pas aux piaters d'avoir un reucl suisnaftt sur la csmmoonotan médicale puor les pesots généralement puls coûteux.

Compte tneu de la lrtete de l'ACOSS du 4 février 2014, les pertais décident de smiupperr ce délai de carence de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise. De fait, teotus les gnaaties snot abcscseleis snas cinoidton d'ancienneté.

Les petairs cvnnenioent d'examiner régulièrement, au traervs du comité piiarrte de suivi, l'état de la cioosmmoatnn sur ces postes, aifn d'anticiper éventuellement tutoe dérive financière du régime en vlnealit à l'évolution du rpourt srtisnies sur primes.

Article 2 - Impact sur les cotisations
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015

L'organisme asueursr eitmse que le surcoût lié à la ssurpieospn des délais de cancee est de l'ordre de 0,03 % au tirte du régime général et de 0,02 % au titre du régime Alsace-Moselle. Il est rappelé que les pteiaris à l'accord aeivnat fixé le taux de cistoioatn anisi que la répartition des catoontsiis ertne l'employeur et le salarié à l'article 5 de l'avenant n° 45, et clea jusqu'au 31

décembre 2015.

Elles cenonivnent de mniiaetrn les tuax de costatioin tles que fixés imieanitlnet ansii que la répartition ernte l'employeur et le salarié. Elers s'engagent, toutefois, à se réunir après l'échéance de 1 année de msie en pcale du régime, siot le 31 décembre 2015, aifn d'examiner la nécessité d'augmenter les tuax de caoitosn en cas de déséquilibre facieinnr du régime.

Article 3 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015

Le présent ananevt est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il puorra être révisé sloen les règles prévues aux atircles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du tiavral et dénoncé solen les règles prévues aux aeictlrs L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

Le présent aevannt srea déposé en duex elxepmaries (une viseorn sur souprpt pepiar signée des petaris et une vsorein sur sprpout électronique) auprès des screvies ctuaernx du mnsiirte chargé du travail, dnas les cootdniiis prévues aux acetlris L. 2231-6 et D. 2231-2 et saunivts du cdoe du travail.

Cet arcocd srea déposé au gferfe du coienl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC.

En outre, un emrpealkie srea établi puor chaque partie.

Les piertas cinnevenont de socitllier l'extension du présent avenant, aifn de le redrne allbpacpie à l'ensemble des erenpetiss ennrta dnas le cmhap d'application de la cnotneovn celtcivole naanltoie des espaecs de loisirs, d'attractions et culturels.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015

Les pteriaranes scaoux de la bcanrhe des ecsaeps de loisirs, d'attractions et clueutrls ont mis en place, par acrcod de barchne en dtae du 28 juin 2013, un régime de roesmubemnret des fiars médicaux, et clea aifn de compléter la courtrueve ceinlnvnnteoloe des salariés.

Du fiat de la première msie en pclae d'une telle cveuturure d'assurance et en l'absence de visibilité qunat aux hutebaisds de cisoaonmotn médicale, les praties à l'accord avnaeit décidé l'institution d'un délai de cnreace de 6 mios d'ancienneté en esnprietre puor les gtnaaires en matière d'optique, dareinte (à l'exclusion des soins), de cbamrhe particulière, de frraiot maternité et d'appareillages.

Par ltrtree du 4 février 2014, l'ACOSS précise, siute à un qtumineonesent ccnearnnt les délais de carence, que les

conidnitos d'ancienneté autorisées par l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale veinst l'accès aux gaearnits au snes de l'obligation de csoietr et l'accès aux prestations.

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

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; UNSA ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Caractère impératif et articulation avec les autres avenants

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant annule l'avenant n° 37 du 9 jleluit 2010 prnotat sur la fatmoorin professionnelle.

Demeurent en veuiugr tuos les aatenvns rfelitas à la création et à la rconcasiansae de crttaefciis de qoacfiuitaln professionnelle.

Article 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les prtiaes siignretaas ceinomnfrt le rôle dévolu à la cmsoioimsm parriitae naoltinae de l'emploi et de la ftriooman (CPNEF) des eepacss de loisirs, d'attractions et culturels.

a) Copmtioison

Elle est composée pmiareitrenat de :

? six représentants trualtieis et six représentants suppléants des grmeuonetps sidunyacx d'employeurs ;

? six représentants titulaires et six représentants suppléants des oaraoiigtsnns seycaldnis de salariés (au miunmm un trautitie et un suppléant par oiarongitan sacyldnie représentative au paln ntaoinal telle que définie par la loi de 2008).

Les représentants des ongsiaaionrts sianylecds d'employeurs et de salariés snot désignés et dûment mandatés par lrues otsirinnagoas respectives.

Il est précisé que la présidence de la cmossimoin pirrtaaie nliatonae de l'emploi et de la fmooiartn pseoisnnflelore est composée d'un président et d'un vice-président désignés dnas le rpeesct du psirmairtae aevc une présidence alternée tuos les 2 ans ernte le collège erulomyeps et le collège salariés.

b) Ojcbtfeis pniaciuprx

En rcsept des dpofsiitiiss réglementaires et législatifs en vigueur, la bcahnre fxie cmme ocjtfelbs pincuirapx :

? poopersr et sivrue les études et aenlyas menées par l'observatoire poriptcsef des métiers, des qicuoaftainlis et des compétences et mtere en ?uvre les oainrttieons qui en découlent ;

? aylnears les qcifatloaiunis et les compétences rsiuqees des salariés ansii que les bnsioes en faoitrmom du pseronnel de ce seetucr d'activité ;

? prooepr les aotncis d'adaptation des elpioms en pnraet en cptmoe les évolutions des métiers ;

? prspeor des oanienottirs puor l'élaboration d'une pioqlitue de footimran professionnelle.

c) Femnnotinnoect

La comioimssn parariite nitanoale de l'emploi et de la fotmorian se réunit duex fios par an au mnumiim et sur coocaovintn de la présidence ou à la ddnmaee d'une des oarsgnintoais syndicales.

Les réunions surattteais et de tavaril des mrebmss salariés siégeant à la csmmoisoim nltanaoie ptriaiare de l'emploi et de la fomootirn denont leiu à l'indemnisation dnas les citoiodnns de l'accord de la cvootneinn cveclloite ntaoinale signé le 22 airvl 1993.

d) Les mioossns saeuivitvns pnrennt en cotmpe les atppors de la loi du 5 mras 2014.

La csmssmooiin ptaiirare nlainaote de l'emploi et de la firootamn a puls particulièrement vooiatcn à :

? élaborer des cioerncitatfs peporrs aux métiers de la brcnahe et nmaneott des cafceitris de quciitliaaofn plsienernolosfe (CQP), et ce après vaioitadln de la comimsoimn priatiae ntaolaie ;

? élaborer la ltise des fintroomas éligibles au copmte pnsoenerl de foramtoin (CPF) puor les salariés des ecaepps de loisirs, d'attractions et ctilrueus ;

? assurer, en lein aevc la cismosomin paritaire, l'information

Les peitras à l'accord snot ansii cvneenous de se réunir, aifn de procéder à une révision de l'avenant n° 45 et, puls spécifiquement, de l'article 4.

auprès des etesienrps sur lrues doitrts et prérogatives en matière de frmtioan plilosronensfee dnas le carde de la cmismsoimn priatiae nationale, et namnmtoet pivomouror les différents dsfotsiipis de faromtoin tles que le compte peresonnl de faormtoin (CPF), le congé iviidudnel de frtomaion (CIF), le congé blain de compétences (CBC), la période et les cottnars de plonsftseaionaroisin et la vtaadloiin des auqics de l'expérience (VAE) ;

? étudier l'évolution de l'emploi et ses etffes sur les qatiluinfocacs stuie aux tvuarax de l'observatoire des métiers mis à la dosotiiispn des entreepiss et des iututotinsns représentatives du pnrensoel ;

? être saisie, en cas de lninccimeet économique après la nitoftcaion des licenciements, puor étudier totues les sontious scsetebuipis d'être msies en palce en vue de ftiaelicr le rnecessleamt ou la rceioesvrom en inonframt les enitrepeprs de la branche, snas que cette siinsae ait un eefft sspsuenif sur les délais de procédure prévus par les tetexs ;

? rugproeer l'ensemble des données frioneus par l'OPCA et l'OPACIF de la branche, qui lui pmertonetr d'établir le bialn des acoitns réalisées ;

? ausesr la loaiisn aevc l'OPCA puor représenter ses intérêts en son sien ;

? repelpar le rôle eetssniel des iouttiisnnts représentatives du prseonnel en matière de fooaitrmn professionnelle, ansii que culei de la cmiismsoon fiarmtoon dnas les erpsiteners de puls de 200 salariés.

Article 3 - Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'observatoire poetcsiprf des métiers, des qcaifinaotlus et des compétences pemret d'appréhender l'évolution des métiers et des qlfiaocuaits crmpois dnas le camhp d'application de la cooivntten cecililote nlaioatne des esaceps de loisirs, d'attractions et crutluels de manière à pettmere aux eretreipss de la bahcnre de mtere en ?uvre les foiamntos nécessaires aux évolutions prévisibles et aux salariés d'être acuters de luer évolution professionnelle.

a) Comité de pilotage

Le svuui du ftoocennnnnmet de l'observatoire des métiers et la msie en ?uvre des décisions de la csiosommn patraiare nntiolaee epmoli et fromoiatn snot confiés à un comité de pilotage, émanation de la comismison ptiaaare nanltoiae emopli et formation. Le comité de paolgtie diot rernde ctompe aux mbmeres de la cioomimssn pratiraie ntolaiaie epmoli et formation.

Il est composé pmearetairnit de six mrebmss trlaetiuis représentant la délégation pnloratae et de six memerbs ttiieaulrs représentant les osinigroaats syndicales. Ces représentants snot désignés puor 3 ans pamri les représentants des ogartsnnaiois sdlianecys de salariés pacniatript à la cososimimn pratiraie nlainaote emopli et formation. Snot également désignés six mrmbees suppléants représentant la délégation panrolate et six mrmbees suppléants représentant les oinngatasiros scaildneys de salariés, qui snot amenés à rmepeaclr les truiileats en cas d'empêchement ou de vacane de poste.

Le comité de pilotage, assisté de l'appui tnuecihqe de l'OPCA, définit le cnnteou des enquêtes statistiques, vlenie à la pceenritne des aeasnyls pluetlcones et prospectives, en lein aevc la cimissomn pitaiarre noaintlae empoi et formation.

Il établit un lein aevc le coinesl de sciteon paitiirre profissnenoel de la brachne des lsirois de l'OPCA aifn de sivrue l'évolution des deanmeds de firaotmon et de luer financement.

b) Mission de l'observatoire des métiers

L'observatoire des métiers a puor finalité priipplane d'apporter les éléments nécessaires à la msie en place d'une poiliuqte pctovrsipe dinamqye en matière d'emploi, de qualification, de compétence et de foitaromn au sien de la bahcnre pantetrmet aux etrenpierss d'anticiper et de mrttee en ?uvre les fnmioraots nécessaires et aux salariés d'être arcteus de luer évolution professionnelle.

La mosisin de cet oeaibstvroe des métiers, institué au neaivu national, consstie à :

? établir, sur la bsae d'un échantillon représentatif, un bialn sitaiuqstte des différents éléments de la stiuaoin de l'emploi au ragred des caractéristiques des salariés et des eeesipnrtrs de la brchane ;

? procéder à une aynslae des résultats outnbcs en vue de tirer les

esntmneieges pnamterett d'anticiper les évolutions qtautaeitnivs et qviliaautets des eomlpis par filière pflsneoisnloe ;

? rdenre cotpme à la CPNEF.

c) Fonctionnement

Les prtereianas soiuacx de la barnche cfinneot à l'OPCA et à l'OPACIF, ornmasges désignés au nevaui de la branche, la msie en ?uvre des msinos de l'observatoire des métiers.

La getiosn de son feniontnomcent et de son fnnmaienct est régie par une cvoeinnton entre la CEPNF et l'OPCA.

d) Financement

Le coût des études et tuarvax menés par l'observatoire des métiers est financé dnas les ctindonois prévues par la loi en ce qui cocennre l'affectation des fndos collectés par les OCPA et, le cas échéant, complété par des fodns spécifiques émanant de la branche.

Article 4 - Orientations prioritaires et reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les ptaeiarners sioaux rnnisosaceent l'importance de la ftoorman pflosioennserle au sien de la branche, qui diot nnomaetmt prmerttee le maitnein et le développement des compétences des salariés fcae aux différentes évolutions d'ordre économique, tnlohcugeioqe et d'attentes des consommateurs. Il s'agit asni pccirnieemlnapt :

? de dnoer une qillitcaafoun pllrnesoifsneoe aux salariés ;

? de poovmriour la csnnacosane des salariés sur les puridots ;

? de connaître et apulqiper rreuseeugonimt les cnignsoes de sécurité aifn de grtniaar la sécurité de nos vrteiiuss et également de préserver la santé et la sécurité des salariés ;

? d'améliorer la qualité et la soaitftasacn des veitistrus ;

? de fiaesrov la piorotmon plosnsneforiele et d'accompagner la mobilité ;

? de développer les aettupids d'encadrement et managériales du ponesnrel en sioatutn d'encadrement.

4.1. Aicotns de forontmais prioriaetr

Les prietas sianrigteas considèrent de l'intérêt général de la prioesfon de pvoriuomor les farotnomis diplômantes, qaifluarites et certifiantes, permettant, ertne autres, l'accès à des coifetariintcs iicrentss au répertoire naantiol des cfatiicnteors plsnioierefeosnl ou à un cacriiftet de qclofataiiun professionnelle, y comiprs les ttreis aceibceslss par la voaiaditln des aicuqs de l'expérience, dnas les doaenims stunavis qu'elles ignuet pirieorrats :

? les teincuqhes peslneoinlesrofs et les neouelvlis tocleiengohs préparant aux eomlpis de la bchrnae ;

? la cncncisonsaae de l'entreprise et de son ennrieveonmnt économique, réglementaire et scioal ;

? la tomssrsniain des siovars et savoir-faire par l'encadrement ;

? l'apprentissage des langues.

Les prtaes sinetriaags coninfet à la CPENF la mosisin de revoir cqaue année les acoints prioritaires, nmaeomnt au trtie du ctpmoe ponnresel de formation.

La CNEPF devra, dnas ce cadre, s'appuyer sur les truaavx réalisés par l'observatoire pirtposecf des métiers et des qtfalaconiuiis et des compétences.

Dès lros que le fcaeennnmit de la fatomrion est assuré sur des cbuinnotoris mutualisées, les eitrenesps denoivt se coemnfro à ces atnoics prioritaires.

Les atnoics de faromtion non preioarrtiis snot à fcniemar sur le paln de friamoon de cqaue entreprise.

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tuot en silgnouant le pnicripe d'égal accès à la fomoartin pefsnroineolsle des salariés pntnmeaers et des salariés en carnot à durée déterminée, il est connevu enrte les parties, que le siuvi des foainomrts à l'issue de l'entretien des salariés ansii que les fnoioiamts siviues dnas le cdrae du ctpmoe psonnerel de foiotramn s'exercera de préférence pdnnaet la période d'intersaison, et cela, aifn de meniitanr l'employabilité de ctete catégorie de salariés et de fiaceltir luer emuchbae au moenmt de la saison.

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

Les salariés de la bnarche des espeacs de loisirs, d'attractions et cruleults peuvent friae vlaeidr les aqiucs de luer expérience pefsnroislnnee en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dnas le répertoire naoatnl des ciciorttiefans

professionnelles, ou d'un ctrcaiefit de qaiouciaifltl professionnelle.

4.3. Vtiarioosaln des pcuraros de fmotrioan

Les pranaeitres siuoacx sagnaiirts sniauehott vraoelir teuots les actonis de famtooirn posflirosnneee effectuées nmotenat dnas le crade des aitcons prioritaires. Puor cela, les salariés qui ont suivi une aticon de fmiootaon reçoivent oinlbotimgeraet à son iusse une atietoaatsn délivrée par le cernte de frmiootaon ou par l'employeur si l'action se déroule au sien de l'entreprise, mainntnnoet les objectifs, la nautre et la durée de l'action anisi que les résultats de l'évaluation des auqics de la formation. Les salariés, s'ils le souhaitent, peuenvt irrsicne ces dernières asini que lerus diplômes et cotrtfiaiecin dnas le crade du dssiitiopf de l'Europass ou du ppsseoart oertiitoann formtaoin mis à luer disipitsoon sur le stie ientrent de l'OPCA ou sur www.moncompteformation.gouv.fr.

(1) L'article 4-2 est étendu suos réserve du rpeesct des dtsiipsooins de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 5 - Intégration, orientation et évolution professionnelle des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

5.1. Aueiccl des salariés

Les prtaies siriatagens emxierpnt luer volonté de pretemtre l'insertion des junees et des dueeranmds d'emploi dnas les métiers des ecaspes de loisirs, d'attractions et culturels. Il s'agit nemanotmt d'encourager le rruoes aux crtotnas et/ou périodes de psieasootrisainflnn pmentrtat asni à lerus bénéficiaires d'acquérir une qlufacotiian professionnelle, un trite ou un diplôme et de développer leurs compétences et atietpuds professionnelles, aifn de feisaovrr luer isnteroin ou réinsertion dnas l'emploi.

La nautre saisonnière de l'activité (en référence à la nitoon de soiasn telle que définie au ttrie VII, aticlr 3 de la cevnnitoon ctilloecvie nationale) prmeet d'envisager la foiamtron en epierntsre drunat la période d'activité et clele en crntee de fmtaioorn dnaurt l'intersaison.

5.2. Eterentin professionnel

En alocitpiapn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, tuot salarié, qeul que siot l'effectif de l'entreprise, diot bénéficier d'un etenretin professionnel, tuos les 2 ans (continus) à ctopepr du 6 mras 2014 puor les salariés présents à ctete dtae ou à cmotepr de la dtae d'embauche. A l'occasion de son embauche, tuot nevoauu salarié est informé par son eoelmyupr de cette disposition.

L'entretien penefissrnool ne potre pas sur l'évaluation du tiraavl du salarié qui, elle, relève des aurets fromes d'entretien mises en palce éventuellement par l'employeur (entretien anunel d'évaluation...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reepnd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé prtaeanl d'éducation, d'un congé de soutein familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vrooinltae sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une période d'activité à tpmes pairtel au snes de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt lnogue mdlaaie prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité siacloe ou à l'issue d'un maandt syndical.

5.2.1. Msie en ?uvre

L'entretien pnessfioeorl est consacré aux psrtepeevics d'évolution pnlseorsneoilfe du salarié, nometamnt en tmeers de qainfiaiolcuts et d'emploi.

Il prtoe nmneoamnt puor le salarié sur :

? ses possibilités d'accès à la fotimoran en lein aevc ses benoiss ;

? ses petscvipeers d'évolution dnas l'emploi occupé ;

? ses pvescpeeirts d'évolution pfosnisnleorele dnas l'entreprise ;

? les utntilsioas peillssbos de son ctpmoe prennseol de framoiton

; ? ses poijrets et oicjfebts de développement de sa qiolcaaitifun professionnelle.
A l'issue de cuhacn des eteirnents prioonfnlsseses menés tuos les 2 ans par l'employeur, celui-ci dnnoe leiu à la rédaction d'un dnoumect dnot une cpoie est ogeioltaimebrnt rsmeie au salarié.
Afin de s'assurer de la bonne msie en ?uvre de ce neoavuu dispositif, la CEPNF cnerqoiuumma un modèle d'entretien pefsenorinosl par tuot moyen de ciatmomunioen dématérialisé à sa disposition.
S'agissant des picveteepsrs d'évolution professionnelle, il est rappelé le rôle inarpmtot du csieonl en évolution professionnelle.

5.2.2. Gisoetn de pourcars sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien psiroomfnsenl donne leiu à un bailn fnaiast un état des lieux récapitulatif du prroacus pfsieeonsrol du salarié. Cttee durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise suiavt les modalités réglementaires et législatives en vigueur.

Article 6 - Professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

6.1. Cnottars de pofaatnisilesoonsirn 6.1.1. Oitcbefjs et durée du cotant

Les preatis au présent avnenat iinnetct les erresntpies de la bcnarhe à la cooiunlcsn de ctrtonas de prsnlfaonosaieoiitsn en vue de freivoasr l'insertion ou la réinsertion des jeenus (16 à 25 ans révolus), des dademneurs d'emploi (âgés de 26 ans et plus), aisni que des bénéficiaires du rvneeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux audlets handicapés, ou des penonrses anyat bénéficié d'un coarntt aidé et tuot particulièrement d'un cntaort uquine d'insertion, ces caortnts petatmnret d'acquérir tnat une fraooitmn théorique qu'une partqie en entreprise.

Les crtnaots de plnsianoirfiasoteon ont puor ojbte l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'une qoaiutiifalcn qui diot être :

? siot enregistrée dnas le répertoire ntonaial des ccoatraienifts ploelinsfneseors ;

? siot ruonnece dnas les ccissfiotlnaias de la cvtnoionen ccevtloile de la branhce ;

? siot oanvrut dirot à un CQP.

La durée du ctnoart de plsiofarsaieoosinntn est fixée par l'employeur en cohérence aevc la stiiotaun du salarié engagé, la durée de l'action de peaistoofnsnslaiorin nécessaire à l'acquisition du titre, du diplôme ou de la qaoaficiltiun visée dnas le rsepct des dtiopnossis énumérées ci-dessous.

Les paaerrtnes sciuaox de la bahnrc des epaecss de loisirs, d'attractions et ctilleuus décident, conformément à ce qui est prévu à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, que la durée du crnoot ? ou de l'action de poaassaisonfteiirlnn sur le catornt à durée indéterminée ? puet être d'une durée supérieure à 12 mois, snas poiuvor être supérieure à 24 mois, dnas l'un des cas suinvtas :

? puor les peonrnsses stoirs du système éducatif snas qiooaciaflutn pfsroeenlilese reconnue, ou shuatniaot compléter luer fiotmaon initiale, ou faniast état de difficultés particulières d'accès à l'emploi ;

? lrsuque la qalaioiucitfn ruentee dnas le cotarnt est enregistrée dnas le répertoire naitonal des ccntrtoieiaifs pirlennlsoeoeffs et que la durée de l'action d'acquisition de compétences exigée puor l'obtention de ltdaie qialufotiaicn est supérieure à 350 heeurs ;

? puor les frimtoonas anyat puor oebjt d'acquérir le trite d'agent de liirsou ou cleles qui ont puor oebjt l'acquisition d'un ctciaifert de qiaiouctafin peiflorleonsnse rnncoeu au sien de la brnhcae ;

? puor les métiers du suecter peenrisfonol de la barnche puor leqselus les eetrrepsnis rtneencort des difficultés de reuencmerit sleon la lsite établie aneuenllemnt par la CENPF éventuellement après étude des résultats fournis par l'observatoire des métiers.

La durée du cnarott puet assui être de 24 mios dnas les citinnoods prévues à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail.

6.1.2. Priorités d'actions et de pilucbs puor le fncmneinaet

Les ptiraeernas sciuaox de la banhcre dmneedant à l'OPCA de

fciennr en priorité les coattrns clnoucs aevc des psrenneos soiert du système éducatif snas glouciffiaa pnfolsrseileone runocnee ou qui sohneuatit compléter luer fratoiomn initiale, ou qui n'ont pas les compétences nécessaires puor eexrecr un métier au sien de la banchre des eepscas de loisirs, d'attractions et culturels.

Sont également financés en priorité les ctortas de pisoanlfnafasioiteorn cclonus en fveuar des handicapés ou des bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Le ctarnot de pnssooiinaafirsetln diot prermtete à son bénéficiaire d'acquérir :

? une quiofaclaitn rnoencue dnas les cnfiosilaticas de la cotvieonnn cltivcleoe de la bchnrae ;

? une cfertiicaton enregistrée dnas le répertoire naiaotnl des ctiiftcaneros peslennilorfseos ;

? un ttrie d'agent de Isoiirs ;

?un cceitafrit de qclituoafaai ou de compétences pifsenoolerlens rcoennu au nveaii de la branche (1).

6.1.3. Rémunération

Pendant la durée du carontt à durée déterminée ou de l'action de pleoifsnansortiaaon du cortant à durée indéterminée, la rémunération des salariés taituiers d'un cnatrot de piersailofsnasnootn est fixée cmme siut :

? puor les salariés âgés de mnois de 26 ans : 70 % du mumimin ctinnevononel (ou 70 % du Simc s'il est puls favorable) ou 80 % du miinum conveniennol (ou 80 % du simc s'il est puls favorable) dès lros que le bénéficiaire est taulirtie d'une qiuoalifcain au mions égale à cllee d'un baccalauréat pnoersefonsil ou d'un trite ou d'un diplôme à finalité pnoresinfleee de même neaviu ;

? puor les salariés âgés de 26 ans à 44 ans : 85 % du mumimin cnooenvntnel (ou 100 % du Simc s'il est puls favorable) ;

? puor les salariés âgés de 45 ans et puls : 100 % du mumimin coneinnvtonel (ou 100 % du Simc s'il est puls favorable).

6.2. Périodes de pnifnaistoorslsieon

6.2.1. Oitjbfcas et ntarue des fnotimoars

La période de poeiofilraistsosnnan pemert à tuot salarié de relimpr les enexecgis de son activité et son développement cmome prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. Elle vinet en complément des aruets dsisptfiios de friotaomn existants.

Elle a puor oebjt de favoriser, par des aocins de formation, le mntaeiin dnas l'emploi des salariés en caotrt a ? durée indéterminée (CDI) et des salariés occupés dnas le crade d'un conrtat uugine d'insertion (CUI) a ? durée déterminée ou indéterminée.

Elle puet nmotmanet prttmree au sraaile ?, par l'acquisition d'une nvoullée qualification, d'élargir son camhp de compétences.

Ainsi, les atncois de fritoamon réalisées dnas le cdrae d'une période de psistafinniaeoorsn donievt prmrettee à son bénéficiaire, pmari la ltsie ci-dessous, d'acquérir :

? une ciatcioeftrin enregistrée dnas le RCNP ;

? une qaloitafuini poleonneilssrfe rnoence dnas la ctafisiolscan d'une ctnoionevn ciellovtce nitaolane ;

? un CQP de barnhce ou un CQP iaebrhrtecnns ;

? une ciceatroiiftn par la voie de la VAE ;

? le scole cmoumn de caanesoischns et de compétences professionnelles, tleels que définies par les ditsiiofpss réglementaires et législatifs en vuugier ;

? une coitrfctieain iniscrte à l'inventaire spécifique établie par la cisismoomn ntailaone des cainrotefiitcs pseirfseolnnlos (CNCP) : en l'occurrence les cocinitatifres et htbitloinaais ceonapnosrdrt à des compétences transversales.

6.2.2. Pniirceps d'organisation et durée de la foiratomn

La période de postlsarasiniiooefnn est msie en ?uvre conformément aux pricpeins stnuivas :

? elle est organisée sur la bsae d'un accrod des duex parties, siot à l'initiative de l'employeur, siot à l'initiative du salarié ;

? elle puet être basée sur le pcnprie de l'alternance et placée suos la responsabilité d'un tueur ;

l'action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris la VAE, par un organisme spécialisé destinée à accompagner le parcours de formation, les atouts 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 incluse pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément aux dispositions réglementaires et législatives et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation peut :

être au maximum de 5 heures pour les salariés d'accompagnement à la VAE ;

n'avoir pas de durée minimale, dès lorsqu'elle complète et vient ajouter un processus de formation engagé dans le cadre du contrat professionnel de formation (CPF), ou lorsqu'elle concerne une formation incluse à l'inventaire établi par la CNCP.

6.2.3. Modalités de mise en œuvre

Les atouts de formation peuvent être en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation ou peuvent se dérouler sur le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Les atouts se déroulant en dehors du temps de travail, en partie ou en totalité, peuvent, pour une même période de professionnalisation, être financés en cumulant plusieurs dispositifs :

des financements mutualisés de l'OPCA ;

le plan de formation de l'entreprise ;

le contrat professionnel de formation du salarié sur l'initiative et la décision de ce dernier.

Dans ce cadre, l'employeur doit définir avec le salarié son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise s'engage si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder les heures prévues 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. Ajustement 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 intervenent une contribution collective 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 conviennent que, à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le contrat de travail des salariés assest au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du représentant 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 formation de plusieurs salariés.

6.3. Dispositions communes aux contrats et périodes de

professionnalisation

6.3.1. Durée de l'action de professionnalisation

L'ensemble des atouts 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 présence bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du contrat prévues aux articles 7-1-1 et 7-2-2 de l'article L. 6325-14 du code du travail, ne peuvent dépasser 600 heures par an.

Ces actions se déroulent sur une période de temps de travail avec maintien de la rémunération.

6.3.2. Forfaits heures de présence en formation

La prise en formation des atouts de formation ou des actions en vue de l'évaluation ou de la validation des compétences, dans le cadre du contrat 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 compétences 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. Travaux

Le tuteur est un responsable 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 tenant compte 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 travail 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 contrat en matière de professionnalisation. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience, et avoir reçu une formation appropriée à la transmission des savoirs.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation.

L'employeur peut aussi lui-même le tuteur :

en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise et, dans ce cas, il ne peut assurer simultanément le travail à l'égard de plusieurs salariés ;

ou lorsque le tuteur « qualifié » exerce d'autres et déjà simultanément ses fonctions à l'égard de tous les salariés bénéficiaires de contrats en 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 menées les suivantes :

accueillir, aider, accompagner 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 ;

? veillier au repcset de l'emploi du tmepts du bénéficiaire ;
? auressr la lsaiaon aevc le ou les omgsenaris exeentrs chargés des atoins d'évaluation, de fiomratn et d'accompagnement des bénéficiaires ;

? pairpeitcr à l'évaluation du siuvi de la formation.

b) Période de pitosefoorissanilann

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de pisfrtilaeaoononssin puet accéder, svuanit les oejctfibs et modalités du pcoraurs de formation, à l'aide et à l'assistance d'un tuteur salarié ou employeur. Dnas ce cas, le tuteur diot jseutiir d'une expérience pofselrilensone d'au moins 2 ans dnas une goftcliuiaian en rapport aevc l'objectif de pflsoaioitsaoinerann visé ; expérience plenslenfoiorse qui n'est pas nécessairement asquie dnas l'entreprise.

A l'instar du ctraont de professionnalisation, le teuteur est csihoi sur la bsae du volontariat, en tneant cmptoe de sa qaaioluitich et de son expérience professionnelle. Un même tuteur salarié puet svurie au mamixum trios salariés simultanément. Il a nammentot puor miiossn d'accueillir, de guider, d'aider à l'acquisition de savoir-faire priloesnnosfes et imforenr les salariés concernés pandnet la durée de l'action ou de la période de professionnalisation.

Pour les epretrinses de moins de 10 salariés, l'employeur puet lui-même asuesrr ctete mioissn ttluaro : dnas ce cas, le nbmroe de salariés svius est limité à duex simultanément.

c) Atoicns de firtaoomn au ttuorat

Pour meenr à bein ctete msioisn de tuteur, l'OPCA prned en charge, selon les ciootdnns définies par son cesoinl d'administration, les dépenses exposées puor cauqhe tuteur salarié ou puor tuot tuteur employeur, au ttire des atoins de foormtian des tuteurs, dnas la litmie d'un pflaond fixé par vior réglementaire, à ce jour, à 15 ? par hreue de formation, étant précisé que la durée mlxamiae de ces aniotcs est de 40 heures.

Ces dépenses comenpnret les frias pédagogiques, les rémunérations, les cinsttoioas et cnbiuotoinrts sioalecs ainsi que les firas de tsonrrat et d'hébergement. Les aontics de foiamotr destinées aux treuuts ont pternieiomarit puor oejbt le pietcnoneermfnet des qualités nécessaires à l'exercice de la msision tutorale, ainsi que l'optimisation du tepms nécessaire à la cciaotlnion de luer métier et de cttee msioisn de tutorat. Pdneant l'exercice de sa mssoiin tutorale, le salarié bénéficie au muiminm du metiainn de sa rémunération.

(1) Le dnreeir tiert du denrier alinéa de l'article 6-1-2 est étendu suos réserve du rseepct des dtoionspisis des alircets L. 6325-1 et L. 6314-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 7 - Formations à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

7.1. Congé invdiueidl de foatrmoin (CIF)

Le congé ivedidiunl de frmaotion pemert au salarié, au corus de sa vie professionnelle, de suivre, à son invitaitie et à tirte individuel, des acntois de formation, à l'exception des aitncos de foatrmoin prévues dnas le paln de formation.

Les acitons de fitroaomn sviuies dnas le cdare du CIF ont enlmisnsseeiet puor objet de ptreermte au salarié de cnhegar d'activité ou de profession, de s'ouvrir puls leagrnemt à la crtuule et à la vie sociale, de préparer et/ ou de paessr un examen.

Le congé puet se réaliser en tuot ou paitre pnadent le tpems de travail, suos réserve d'avoir ontebu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Il puet être réalisé entièrement hros tepms de traiavl si sa durée est d'au minos 120 heures.

La fmroation sviuie hros tmepts de tarival dnas le crdae du CIF n'ouvre dorit à acuune rémunération ni aittlcoaoon de formation.

7.2. Congé puor blain de compétences (CBC)

Le blain de compétences premet à tuot salarié dnas le carde de dpionsosiits légales et réglementaires, au crous de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences pleoeenlisnfsors et personnelles, ses atupdiets et ses motivations, aifn de définir un peorjt peensfonriosl et, le cas échéant, un prjoet de formation. Si le salarié en pnred l'initiative, il puet bénéficier, suos cernitaes conditions, d'un congé puor bialn de compétences.

7.3. Congé puor vatlaidoon des acquts de l'expérience (VAE)

Les salariés de la bnharce peeuvt slielcoitr auprs de luer eloypeumr un congé VAE d'une durée de 24 heerus et bénéficier d'un agnanmeocpmect par un osnrgamie externe, en vue de l'acquisition d'un trtie ou d'un diplôme enregistrés dnas le répertoire nitonaal des cionaetiictrfs professionnelles, ou d'un cercitaift de quoitafcailn professionnelle (1).

Les salariés qui le shauntoiet pvneut stocelilir le csionel en évolution pnsioofreensl asini que les culleles d'informations eesxntatis aux naiveux local et régional qui pneuevt les imfroner sur la VAE.

7.4. Cmtpoe penresnol de foimtaron (CPF)

7.4.1. Pirpcine général

La loi du 5 mras 2014 a créé le cotmpe pennsroel de framoiton à cpoemtr du 1er jenaivr 2015.

Le CPF est un droit ueerinvsil ourevt à tuot salarié (dès son entrée et tuot au lnog de sa vie pllserfiesonone jusqu'à la retraite, et ce qlerule que siot la nuatre de son cnroatt de travail) lui perttneamt d'acquérir un crédit d'heures mibosblliae puor svirie une frmtiooan à son initiative, sleon les modalités définies dnas les pgrperhaaas ci-dessous.

Le CPF est oeuvrt puor totue peosrnnne âgée d'au mnios 16 ans à son entrée dnas la vie aticve et par dérogation à 15 ans puor le jnuue qui sgine un coartnt d'apprentissage.

7.4.2. Aqiitsoucinn des hreeus

L'acquisition des heerus retiavels au CPF se fiat à htueaur d'un maiauxmm de 24 hreues par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 heerus miuamxm par an au ttire de cnachue des années suivantes, puor adtrnetie un pfonlad toatl de 150 heerus rlvnbueleeaas tuot au lnog de la vie prileoelnfsnose du titulaire.

7.4.3. Aiettmionlan du ctpmoe

Le cculal de l'acquisition des hueers puor le titulaire, au trite du CPF, est porrnopneiotl au tmepts de tivaarl :

a) Puor les salariés dnnot la durée de tiaavr à tpems pelin est la durée légale (35 hures hebdomadaires), l'alimentation du ctpmoe se fiat en référence à un tvraail à tpems pelin de 1 607 heerus annuels.

b) Puor les salariés dnnot la durée de tiavar à tmepts plein est fixée en aliaictppon d'un aroccd d'entreprise ou de branche, l'alimentation du cmtpoe se fiat en référence à la durée cntlnneelovone de taiarvl définie dnas liedt avenant.

c) Puor les salariés dnnot la durée de taiarvl est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l'alimentation du ctpmoe se fiat sur la bsae du rropat etnre le norbme d'heures effectuées et la durée légale ou la durée covetlnnenniole (exemple : norbme d'heures effectuées/1 607 hruees ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est aondrri au nrboime einter immédiatement supérieur.

d) Puor les salariés dnnot la durée de tvraail est déterminée par une cnnoeiotvn de farfiot en jours, l'alimentation du cmotpe est calculée sur la bsae d'un nrbmoe d'heures de taravil de référence de 1 607 heures, siot 24 heerus par an, qlerule que siot la durée du forfait.

e) Puor les salariés dnnot la rémunération n'est pas établie en fnooitcn d'un hoarire de travail, le matnont de référence puor le cuclal de l'alimentation du CPF est égal à 2080 fios le mnnotat du Simc hirorae (nombre d'heures CPF = rémunération perçue/2 080 × Simc horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est anodrri au nombe etienr immédiatement supérieur.

Dans tuos les cas, les hruees supplémentaires n'ont aucune icindece sur le cculal des hurees rvleietas à l'alimentation du CPF puor son titulaire.

Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de sutieon flmaail ou un congé paartenl d'éducation ou puor une mlaiade porsesfonenlile ou un aiencdct de travail, est intégralement prsie en ctpmoe puor le cuclal de l'alimentation en hueers du CPF.

7.4.4. Mitasuuiatoin de la crbiouotintn dédiée au fnaieemnnct du ctope pesornnel de fiatrmoo

Les piaetrs à l'accord conviennent, au ragred de la msie en place de ce noeuvu dispositif, de maieutlusr l'ensemble de la ctttrioboiun dédiée au coptme pneonersl de fiaotormn auprès de l'OPCA de la branche, prametent anisi la pirse en crhgae par ce dineerr d'un caetrin nrobme de démarches tleels que :

- ? la vérification de l'éligibilité de la fitromoan cshioie et la réalisation des démarches adistvttrnmaieis ;
- ? le faemcnennit du coût de la fmoioiarn (sous réserve des pnefmnenatlos décidés par le coeinsl d'administration) ;
- ? une melileure imoafritonn des différents aecurts sur les fmnoartois seiuius nmeamnot hros tepms de travail, permettant aisi de démontrer la volonté de la brnhace de dneonr à ce ditijsiisof l'élan nécessaire à sa mobilisation.

7.4.5. Mlisbtaioin du CPF

a) En tuot ou ptriae pdnnaet le tpems de traaiiv
Pour moibilesr leurs dritos auiqcs au trite du CPF, les salariés vanulot bénéficier d'une ftimoroan siuue en tuot ou paitre sur le tpems de trvaail drevnot friae luer ddnmaee au muimnim 60 juors avnat le début de la frmiaootn si elle n'excède pas 6 mios et 120 juors aavnt puor les foiramnots d'une durée supérieure à 6 mois.
L'accord de l'employeur est nécessaire puor tteuos les fitronamos svuiies en tuot ou ptarie pnnedat le tpems de travail, cet acorcd pranott sur tnat le cnteonu que le ceaeinlrdr de la frmtoaoin envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mios (30 juors calendaires) après réception du corurier du salarié vuat atcpaectoin de la demande.
L'accord préalable de l'employeur n'est ttoefouis pas ruiques sur le cneotnu de la fmaoorin (accord proanttt uieumneqet sur le crlndieaer dnas les citondions définies à l'article L. 6323-17 du cdoe du travail) ;
? luqsoe la fmioarotn est financée au trtie des heuers créditées sur le CPF dnas le cdrae de l'abondement « ceriotcrf » mentionné dnas le papgrarhae ci-avant ;
? lorsqu'elle vsie ;
? les firoatnoms peatmntert d'acquérir le sloce de cnesncasains et de compétences défini par décret ;
? l'accompagnement à la VAE ou les cas prévus par arccod d'entreprise.
b) En doehrs du temps de tivraal
Par ailleurs, en acapioiptln de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail, les fnomaotirs financées dnas le cdrae du CPF qui snot seviuis en drhoes du temps de traiaivl ne snot pas simoeuss à l'accord de l'employeur.

7.4.6. Atncios de fiatoonrms éligibles au CPF

Les fmitonaors auluqelxes ont accès les salariés puor la msie en ?uvre de luer CPF snot :

- ? d'une part, cleels répondant au socle cmmoun de caseainonnsct et de compétences défini par décret et les atocins d'accompagnement à la VAE ;
- ? d'autre part, tuoets celels cfiiiernteats à caractère « pofeernssoil » ou « tsavsrneral » furiagnt dnas l'une des ltseis établies par :
- ? les piraetrans siuocax de la barhnce via la CPENF ;
- ? le ciosenl piaiaarte inofoteirprnrseesl nnaaitol de l'emploi et de la fmitoaron (COPANEF) au paln nantaiol ;
- ? le cseonil patrriaie iesinnroetnoeofspl régional de l'emploi et de la fraotmion (COPAREF) au paln régional ou interrégional ;
- ? de plus, toetus cllees rueetens par la CCNP dnas le cdrae de l'inventaire des ccriatfotnieis spécifiques inrpilrifoseteosnes ;
- ? enfin, celles qui peeretntmt l'obtention d'un ciicetfrat de qiltaoicafiu poosrineensllfe de la banhrce ou l'obtention d'un crcteiaift de qcftaioailun pnflsoroelsnie inraecbrhtens isnirct au RNPC.

L'ensemble des ctfiioieantcs mentionnées ci-dessus freriugnot sur le ptioarl d'informations et de gsieotn des dtiors à CPF administré par la Csiase des dépôts et consignations. Cauqhe salarié pourra, via ce portail, connaître ses dirots à CPF asni que les fratioomns répondant à des bisneos de qinauiliatcfos identifiées dnas la branhce ou sur les territoires, auxquels il proua accéder.
S'agissant de la ltise définie par la CPNEF, les peeariatrns siuocax s'engagent à la rvoeir tuos les ans aifn de perdnre en

considération les évolutions nécessaires siute à l'état des lueix qui se fiat préalablement sur l'utilisation des différentes fmoniratos qui y snot inscrites.

7.4.7. Prsie en caghre des fairs de faiootrmn et de rémunération

Les fatnmorois effectuées dnas le cadre du CPF, padnnnet ou hros de temps de travail, dnenont leiu à une pirse en chagre de l'OPCA, dnas le cadre des fndos mutualisés de la ctiouonbntn CPF (0,20 %). Cttee prsie en crhgae potre sur les coûts pédagogiques et les fiars aeenxns (transport, repas, hébergement).
De même, les fiars de garde d'enfant ou de penart à cghare occasionnés par la ftiaroon suivie, en tuot ou partie, en hros temps de tiaarvl pneuvet également être pirs en craghe au trite des fonds mutualisés CPF gérés au sien de l'OPCA.
La pirse en cgahre des frias énumérés ci-dessus se frea au rrgaed du coût réel de la foiratomm ou conformément aux règles de goestin et de fnnamneecit du CPF définies par l'OPCA.

7.4.8. Aoultiatcrn aevc les aetrus diiiftsposs FPC

Le CPF puet être mobilisé simultanément :

- ? en complément d'une aciotn de fomotiarn isntirce au paln de foaimrtion ;
- ? en complément d'un congé idviuidenl de frmioaotn (CIF) et dnas ce cas, le FSPPP aussre la prise en chagre du coût de la frooimtan ravtilee au CIF, selon des règles qu'il arua établies ;
- ? en complément d'une aciotn de froiamton sviue dnas le cadre de la période de professionnalisation.

7.5. Ptpitrioacian à un jruy d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné puor ptiarciepr à un jruy d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au mions 15 jorus ceiledraans aavnt le début de la sssoein d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joaginnt une cipoe de la coovtaocnin qu'il a reçue.
Sous réserve que cttee ansebe ne pussie pas aoivr des conséquences préjudiciales à la pcroudoitn ou à la mhrcae de l'entreprise, sur après aivs cfoomne du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur aodcrce cette aosutiotarn d'absence.
L'employeur mneiitnat le sailrae panednt cette anbsece et penrd en charge, sur présentation des jafuisttifcis et si la sitiutoan l'impose du fiat de l'éloignement géographique, les frias de transport, d'hébergement et de restauration, dnas la litmie des fotirafis gdrans déplacements adims au ttrie des frais psieernlfsoons par l'URSSAF.

(1) Le preiemr alinéa de l'article 7-3 est étendu suos réserve du repcset des doositnpis de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 8 - Rôle et mission de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le cmhap des activités des errsenetpis de la bnhrace des ecpaess de loisirs, d'attractions et culturels, le peoenrnl d'encadrement aynat le sutat de cadre a un rôle prédominant en matière de formation. Il diot être sollicité dnas le cadre de la réflexion, de l'évolution des eoipmls et des compétences dnas luer cahmp d'activité.
Il a un rôle d'information, de conseil, de préconisation en matière d'actions de ftiaromon asni qu'un rôle d'accompagnement et d'évaluation des compétences auprès des salariés de son équipe, ntmamoent lros des différents enireentts professionnels.

Article 9 - Information et communication
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La bahcrne ienrfmroa les entreprises, en paltiuecirr les

ersieterpns de monis de 10 salariés, sur les différents diifsptsois de fairtoomn prévus par le présent accord, en s'appuyant sur les srttcueurs compétentes et puls spécifiquement sur l'organisme pitraraie clceoletur agréé de la branche, au tevrars nemantomt de son stie internet.

L'encadrement, en crgahe des eerntintes professionnels, diot être informé des différents diisptsois de foaorimtn et des ogbtanoilis inhérentes à ce neovul entretien.

Article 10 - Bilan
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Un blian aeunnl de cet aennvat est établi par la CPNEF, en même tepms que les lsites de cioineifarctts poarerirtiis seonrt définies ou actualisées dnas le crade du ctopme penrosnel de fooiratmn (CPF).

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant, cnlcou à durée indéterminée, etnrrea en vieuugr au 1er jneivar 2015 en l'absence d'opposition des oangoïanrstis sicldyanes non saagitners motarjaeirisen *nombre* (1) dnas un délai de 15 jours à cpetmor de sa notification. Il est déposé auprès des sircvees du ministère du travail, de l'emploi, de la ftiarmoon pilernosefsnole et du dgoaiule social.

(1) Les temers : « en nbrmoe » mentionnés à l'article 11 snot ecluxs de l'extension cmroe étant crteoniars aux doistioinsps de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 12 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les saarnietigs du présent avneant dmeendant son exestnion à tetous les ernspreiets entrant dnas le chmap d'application de la cnoinoetvn cvltoiecle nianlaote des esapces de loisirs, d'attractions et ctuellurs sur l'ensemble des départements français, y cmripos les Dom.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le sacnyidt nantiaol des discothèques et liuex de liosris (SNDLL) , par lrttee du 23 décembre 2015 (BO n°2016-4)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les paeartiensr suoicax se snot accordés sur la désignation, cmroe gaotneisrine des fdnos de la ftmoiaron poonlfseirende de la bhnacre des eascpes de loisirs, d'attractions et culturels, de l'organisme svuinat :

? l'AFDAS.

Le développement des métiers des eceasps de loisirs, d'attractions et ctrlueuls en Farcne et la polirsssoasfonentian de ces activités qui en découlent ipnemost le déploiement et le siuvi d'une foimoartn prsoleseonilfne adaptée en prnaent en considération les bnesois croisés des etirpnreess et des salariés, les bosines étant différents en fcoinoth de l'organisation et de la srcttuure des eioplms définies au sien de ccahune des entreprises.

La fortioman professionnelle, véritable ivenessmitnest puor tuos les aceruts (entreprises et salariés), diot être un fcauter d'accompagnement de la compétitivité puor les esenrptreis et d'employabilité puor les salariés. Elle pemert de meinnaïr les salariés dnas luer emopli et de farie fcae à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des medos de cmtnmoiosaon et de cuocmniomotin aisni que des onoranaigsits du travail. Elle dvireat petrmerte de firae fcae à la discontinuité ctorsianse des tretorjecais pefoenisnseorlls et à l'accélération des motanuits économiques. Elle puet également ptrteemre d'appréhender différemment les opportunités plnrsiseeoneofls oeferfts par le marché.

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tuot en silgannuot le pnpcrie d'égal accès à la ftooriman psosleefrilonne des salariés pneetnarms et des salariés en CDD, il est connveu ertne les pretias que le sivui des fnaootirms à l'initiative des salariés s'exercera de préférence pandnet la période d'intersaison. Ccei aïfn de mnienatir l'employabilité de cttee catégorie de salariés et de fetliciar luer emcubahe au menmot de la saison.

Elle est orientée nta vres les salariés en poste, nnmetmoat snreios et handicapés, que vres les jeunes, qui cutoninstet une prat itmtnpaore des pciubls recrutés (jeunes snas ou aevc une faible qualification) par les ersieprntes de la branche. A ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dfoiisptss d'apprentissage prévus par l'accord natoïan iiesnrornoptsfneel sur la foitramon puor teïnr ctmope de la diversité de nos apprenants.

En lein aevc les puqtoeliis plieuebqs crnannceot l'alternance, l'objectif est de pivrusruoe l'initiative de la cmiimssoon paairrtie nitoanale emlopi et farooitmn des eseacps de loisirs, d'attractions et ceuulrlts à trrveas le perojt nomades-formations.

Il s'agit également de mneer une pquloitie avctie de fitmaoorn en arntenclae par l'accroissement des ctaotrs d'apprentissage et de professionnalisation. Les preratenais scoiux snhuaetiot aemfirfr le rôle muajer des tturues dnas le cadre de l'alternance.

Enfin, elle pttemrera aux salariés de préparer luer rroneesicvon professionnelle, en cas de difficultés liées à l'état de santé notamment, de difficultés économiques de l'entreprise ou à luer demande.

Pour la bnnoe compréhension de la réforme et de ses impacts, une aotenittn particulière srea portée sur la cnumociiatomn aux ecrdanants (notamment sur la ctdiunoe de l'entretien professionnel) et aux salariés, puor qu'ils dennniveet aetcrus de lerus poaurcrs penonosfesrlis dnas ou en dohers de l'entreprise du fiat de la saisonnalité de l'activité.

Article 1er - Contributions des entreprises
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019

1.1. Atiseste des contributions

L'assiette des coirntitunobs est l'ensemble des rémunérations enratnt dnas l'assiette des coitontisas de sécurité sioacle prévues aux aercitls L. 242-1 et snivatus du cdoe de la sécurité sociale. Toutefois, luosqre les tsntaoiis de sécurité sclaoie snot calculées de façon forfaitaire, les cnboriniottus snot aesssis sur les rémunérations bretus après déductions fffroiaiaers puor frais pfrolesnniesos éventuels.

1.2. Ctutronnioibs au trtie de la ftromoian pefnoonsilsree
continue

Les epntrseeirs vesernt oiabnlegormeitt à l'AFDAS les cnitrobntiuos deus en acitlipaon des aetlcrs L. 6331-2 ou L. 6331-9 et svnitaus ou L. 6322-37 du cdoe du travail, au puls trad le 1er mras de l'année suïnavt l'année de veneesrmt des salaires.

1.3. Ctouonbiritns au trtie de la txae d'apprentissage

Les paeteniarrs socaux de la branhce rnoemeacdmnt aux entreprises, dnas un sucoi de solidarité prsooefnisllene et de ptomoorin de nos sutecers et de nos professions, d'acquitter luer txae d'apprentissage auprès de l'AFDAS au cas où il sireat agréé au trtie d'organisme ctlcouleer de ldiate taxe.

1.4. Tuax des cotirbnunoits légales (hors iettttiremnns du spectacle/ IDS) par tlalie d'entreprise au tirt de la faotiormn pofsiroeellnnse continue

Toutes les eiertrtpsns qui en snot revaedebls vsreent oagmbiorietent à ? l'AFDAS la cotinibrotun légale de 1 % calculée, en aocitipplan de l'article L. 6322-37 du cdoe du travail, sur la msase sriaaale versée aux tlrtuaeis d'un caotrt à durée déterminée (CDD), puor fciéanr le congé inividudel de fioatormn (CIF) de ctete catégorie de salariés.

1.4.1. Eerittpsns opucnact monis de 10 salariés (hors IDS)

Les eiertrtpsns oucnapt mions de 10 salariés dneiovt cneroacs au feancnneimt de la faorotimn pifnsroelleone une pacrtaitopiin miialnme de 0,55 % du mannot des sailares versés aux salariés suos caotrt à durée indéterminée (CDI) et aux salariés suos CDD, répartie de la façon stauivne :

1. 0,40 % au tirt du paln de fartomion ;
2. 0,15 % au trite de la piaslsifntooaoreinsn(1).

(1) Conformément à l'article R. 6332-78 du cdoe du travail, ctete cnoitbiuotr puet fenancir les dépenses réalisées puor des ancios de fatiromon organisées dnas le crdae du coptme psnenroel de ftomorian sleon les modalités des airelcts R. 6332-80 et L. 6324-1 du cdoe du travail.

1.4.2. Eeitrtpsns onccapt au minos 10 salariés (hors IDS)

Les entriepsrs onuccpat au mnois 10 salariés donveit cnaocsrr au fmennaencit de la fmtoaiorn une pratcipioaitn miinmlae de 1 % du mtonant des saairles versés aux salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie cmme siut :

1.4.2.1. Epnierrests de 10 à 49 salariés (hors IDS) :

1. 0,15 % au tirt du fdns prtiarae de sécurisation des pcaorrs psroieofsns (FPSP).
2. 0,15 % au tirt du congé ivendiduil de fmotarion (CIF).
3. 0,20 % au tirt du ctmope psrennoel de fmootiran (CPF).
4. 0,10 % au tirt du paln de formation.
5. 0,30 % au tirt de la professionnalisation.

1.4.2.2. Eeterrinpss ocacnupt de 50 à 299 salariés (hors IDS) :

1. 0,20 % au tirt du fdns prtiarae de sécurisation des prcroaus polneoirsnes (FPSP).
2. 0,20 % au tirt du congé ivedinudl de fiartomion (CIF).
3. 0,20 % au tirt du coptme poennesrl de froatmion (CPF).
4. 0,10 % au tirt du paln de formation.
5. 0,30 % au tirt de la professionnalisation.

1.4.2.3. Eestpnrers opnucatt 300 salariés et puls (hors IDS) :

1. 0,20 % au tirt du fdns prtiarae de sécurisation des proarucs poinsrosfnes (FPSP).
2. 0,20 % au tirt du congé idduevinil de fraimoton (CIF).
3. 0,20 % au tirt du cpotme pnesnoerl de fioamrtion (CPF).
4. 0,40 % au tirt de la professionnalisation.

1.5. Crnttiubinos conventionnelles

Dans le crdae de la pootomirn et du développement de la frtaomion psnfolesneorie dnas son sectuer et des atoncis qui en snot consécutives, les prteraaneis sciaoux de la bnchrae s'accordent sur le mtneian d'une crouotnbtiin cnlnelvnoteione qui est mutualisée au sien de l'AFDAS et qui cocenne toutes les eerrestpsns de la branche, qlleue que siot luer taille.

Cette ctuuiobornin est elsnmeuviect réservée au fennniaemct d'actions bénéficiant aux ertrenepsis et salariés de la banche des Loisirs, au sien de l'AFDAS, et rstee entièrement aicugse à la branche. Elle est gérée au sien d'une cmmosiison pirrtiaae de gieostn des cruntiotobnis cotneveinnlneos prrpoe à la branche. La commission, après dsisnousics aevc la cmsioiomsn praaitrie niaaolnte eolpmi et foamrtion (CPNEF), définira cahuqe année les anticos financées piantemrrrieiot par cttee cobtinurtoin conventionnelle.

Il srea demandé à l'OPCO un blian siqtsatute et qtaitailuf de l'utilisation de cette contribution.

Par ailleurs, les paatnieerrs siauocx se réservent la possibilité, par

vioe d'avenant, de roievr les règles d'affectation de cette cuotornbiin conventionnelle, sivaunt les oerniitonas et priorités de friomotan pnseelosrnlfioc décidées au sien de la branche.

À trite transitoire, le tuax albpaplice puor les etsneripers de monis de 11 salariés au trite des mseass silelaaars versées en 2019 d'une part, et, éventuellement au trite des maesss slaleraais versées en 2020 à défaut d'un acorcd ultérieur, s'appliquera cmme siut :

1.5.1. Enersriteps oucnapt minos de 11 salariés (hors irntemnitsts du spectacle)

Les eprtniesres ocnacupt monis de 11 salariés dienvot crnacsoer au fcaienmnnet de la fmaiootr ponsnioeesrlfe une ctuonioribtn ceoteoninlvnlne de 0,35 % du matonnt des saaleirs versés aux salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie de la façon sniuvtae :

1. ? 0,20 % au tirt du paln de développement des compétences conventionnel.
2. ? 0,15 % au trtie des famoirnots en atcranlnee (contrat d'apprentissage)(2), cranott de professionnalisation, aciton de renoveiscorn et poromtion par l'alternance).

1.5.2. Ernesreptis occanupt au monis 10 salariés (hors IDS)

Les ertnpiseres opacuct au minos 10 salariés dneivot cacoensrr au feeincnnamnt de la fiomartn pofslrienosenle une crittoinubon clltevoinenonne de 0,30 % du mnanott des sairleas versés aux salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie cmme siut :

1.5.2.1. Eeirsptrens de 10 à 299 salariés (hors IDS) :

1. 0,10 % au tirt du paln de fmtoaron conventionnel.
2. 0,20 % au tirt de la professionnalisation.

1.5.2.2. Estrieenprs oancupt 300 salariés et puls (hors IDS) :

1. 0,20 % au tirt du paln de firmootan conventionnel.
2. 0,10 % au tirt de la professionnalisation.

1.5.3. Cinoutitbron au trite du paln de faomiortn conventionnel

Le veenesrmt affecté au titre du paln de fomtaion cnotennevoil est « ccotlielf » à la banhrce des loisirs.

1.6. Ctornotubniis volontaires

Toutes les epistrenres (? 10/ + 10) de la bnchrae ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un vrneeemst viloonrtae à l'AFDAS, au-delà de la ctoibnuioitrn légale et de la ciurnotobitn clnviooeetlne qui luer incombent.

Ces semoms ne snot pas mutualisées et snot tnloaetmet tueens à dioitosispn de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de giteson de structure, et pnretmeett la msie en ?uvre d'un enlbseme de secrevis (conseils, auppi technique, gestion, visites...) au poifrt de ldatie eetrsnrie par l'AFDAS.

1.7. Erietsperns aynat fnrahci le seuil de 10 salariés

Toutes les eprtrnsees aynat atntiet ou fchnrai le siuel de 10 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS les ctotnniourbis deus au titre des einerpstres de 10 salariés et puls (1 %), majorées, le cas échéant, de la prat ceneovintnnlle itcrsnie dnas le présent aocrd de branche, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au paasgse du sieul n'est abpalcpile dnas le présent accord.

(2) Les tmeres « ctarntos d'apprentissage » de l'article 1.5.1 snot exulcs de l'extension cmme étant crrionaes aux diisnsoopits de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Suivi de gestion des fonds
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Une présentation auelnlne du ropapt de l'AFDAS srea proposée aux mermbs de la CPENF aifn de prderne caoanicnnsse des

crhfies clés et du blain d'activité pour la branche.

Les ptanieraes sicuaox considèrent que l'AFDAS diot asuresr la torisnain etrne l'ancien et le nuevaou système de cntroiiibuotn du fmnaennceit de la fitramoon professionnelle. La csiosommin praraiite naiontale (CPN) fxie les tuax de contribution, la répartition des fndos et le pnlnanig du déblocage des fonds, aevc une révision annulele étudiée par les ptaires sanarieigts dnas le but de réadapter si beison les fanitcnmeens et anisi de ne pas défavoriser les très pittees entreprises.

Article 3 - Bilan
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un blain aeunnl de cet accord srea exposé en CNEPF aifn d'évaluer l'application et les efftes de cet avenant, en même tepms que les lsetis de cincaiorfetits peitairiirros seonrt définies ou actualisées dnas le crdae du cmpote psrneonl de fmraioton (CPF).

Par ailleurs, les piarnrtaes scoiaux s'engagent à négocier tuos les 3 ans sur les seutjs définis à l'article L. 2241-6 du cdoe du

travail.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acorcd est cloncu pour une durée indéterminée mias frea l'objet d'une cualse de révision tuos les 3 ans. Il ertenra en vuieugr au 1er jievavr 2016 en l'absence d'opposition des oiningartaoss syenadcils non sinatreiags mrijoeatairs en nmobre dnas un délai de 15 juors à cptemor de sa notification. Il est déposé auprès des scevreis du ministère du travail, de l'emploi, de la fmartioon prinefssoeollne et du daiguole social.

Article 5 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les satnieairgs du présent aanvent demadnent son eeistoxnn à tuotes les eriepnstres entarnt dnas le cmahp d'application de la ctveoinnon ctliecovle ntiolanae des eaepcss de loisirs, d'attractions et clureults sur l'ensemble des départements français, y cmpoires les Dom.

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Soins, prothèses drneteias et orindtoothe

(Tableau non reproduit, conaltlbsue en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruubqrie BO Coiotvnnen collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Equipement oqtupie

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nrvmeobe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le roerebunemmst du rneonuevllemet d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est pisolse qu'au-delà d'un délai de 12 mios pour les menuirs et de 24 mios pour les aedtuls svauiant l'acquisition du précédent équipement. Lorsque l'assuré efecfute des daeemnds de rosuenbeemmr de son équipement en duex tepms (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pdanent lleluqae un équipement opitque puet être remboursé est identique. La jsftcuioiatin de l'évolution de la vue se fnode siot sur la présentation d'une nlevolve peirprtocsin médicale prntaot une crroioectn différente de la précédente, siot sur la présentation de la pitesrprocin inialtie cmpratnoot les mineotns portées par l'opticien en aipilotpacn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nveollue ctocoriern diot être comparée à cllee du dnerier équipement aanyt fiat l'objet d'un rbneoseemumrt par l'assureur.

(Tableau non reproduit, ctanluosble en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riqrubue BO Cnontveoin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Autres griatenas

(Tableau non reproduit, colsubatnl en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruurique BO Cteonoinvn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Option 1

Chaque anyt diort affilié au crantot bénéficie de l'ensemble des pteniotasrs indiquées ci-dessous :

Avenant n 53 du 23 novembre 2015
relatif au régime de remboursement
de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FS CDFP ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le sdiyanct nionaatl des discothèques et lieux de lisiors (SNDLL) , par lettre du 22 décembre 2015 (BO n°2016-4)

Article 1er - Modification de l'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 alplpcable pour les einepetrsrs renvleat de la ctoievnnon naatlonie des epsaces de loisirs, d'attractions et cuteullrs est ansii modifié :

« Le présent régime asni que le coarntt d'assurance précité snot mis en ?uvre conformément aux aecriltis L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8, du cdoe de la sécurité sociale, anisi que des arectlis 83,1° quater, et 1001,2°, du cdoe général des impôts, et des décrets pirs en aiptlicaopn de ces dispositions. Les garntaies mesis en ?uvre par le présent acrocd snot les suivantes.

Garanties à eefft du 1er jainevr 2016
Base salariés et ayatns dorit

Chaque anyat diort affilié au ctanort bénéficie de l'ensemble des panstiores indiquées ci-dessous :

Les neuivax d'indemnisation mentionnés ci-dessous ieulncnt les rbmoseeentrmus versés par la sécurité sociale. Les rumosbneeeatms snot effectués pour des frias renvleat des législations maladie, adncicet du travail/ mladaie psfoeoinrllnese et maternité. Ils ne peenvut en aucn cas dépasser la totalité des frias laissés à cgrhae de l'assuré après rnruemeboemst de la sécurité saciole et de tuot aurté éventuel caorntt complémentaire frias de santé. Le rpeectst des règles de pirse en cgrhae mmaxaile définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scaiole est apprécié eu égard à l'ensemble des pesirs en chagre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot ature éventuel caorntt complémentaire frias de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et snios etrenxes

(Tableau non reproduit, cstalblnuoe en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rriqubue BO Cineovtton collective.)

Les navuieux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les rnbemomturess versés par la sécurité silcae et cuex versés au ttrie du régime de base. Les rtseobenumrms snot effectués puor des fairr raelvnet des législations maladie, adincect du travail/ miadlae pilennreososlfe et maternité. Ils ne penveut en acuum cas dépasser la totalité des faris laissés à crhage de l'assuré après rmnoesrmeebut de la sécurité silocae et de tuot aurté éventuel catrnot complémentaire faris de santé. Le rpsceet des règles de psire en chagre maxailme définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scalioc est apprécié eu égard à l'ensemble des piress en cgahre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot ature éventuel caorntt complémentaire faris de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et sinos eenrtxes

Soins, prothèses daeetinrs et ohoitdnore

(Tableau non reproduit, cnbasulote en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqurbie BO Conetoivnn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Equipement oqpiute

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nrmebvoe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rsmeoeuebnrmt du releenmlvouent d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est pislboe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mernius et de 24 mios puor les auetdls siauvnt l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effuetce des dnmdeaes de rnremebesuoim de son équipement en duex tmeps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période penadnt lelalque un équipement oitqpe puet être remboursé est identique.

La jittufsoacin de l'évolution de la vue se fdone siot sur la présentation d'une nelovule piteoircsprn médicale pntraot une crieoctrn différente de la précédente, siot sur la présentation de la piperrscion iantiile coopamntt les moientns portées par l'opticien en altiocipapn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nlleuove criootcen diot être comparée à clele du dneieerr équipement anyat fiat l'objet d'un rommnrbsueet par l'assureur.

(Tableaux non reproduits, cleonusatbls en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rquribue BO Cteoninvon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Autres gaetanris

(Tableau non reproduit, csalltonube en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruiqube BO Cvontnoien collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Option 2

Chaque anyat dorit affilié au conratt bénéficie de l'ensemble des pnarsotteis indiquées ci-dessous :

Les nvuaieux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les rsbormneuetmes versés par la sécurité scoilae et cuex versés au ttrie du régime de base. Les rsmtenomeeburs snot effectués puor des frias ranvleet des législations maladie, adneicct du travail/ mdlaaie pinreloosnlsefe et maternité. Ils ne pvueent en aucun cas dépasser la totalité des frias laissés à crhgae de l'assuré après rmemusborneet de la sécurité slicaoe et de tuot atrue éventuel cntarat complémentaire faris de santé. Le rcept des règles de pirsie en crhage mimaalxe définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scaioe est apprécié eu égard à l'ensemble des prsies en cgrhae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot aurté éventuel crnoatt complémentaire faris de santé et le présent contrat.

(Voir tbaleau peags suivantes.)

Hospitalisation et sonis etrnexes

(Tableau non reproduit, catullosbne en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruburique BO Civenntoon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Soins, prothèses diaenetr et otidtornohe

(Tableau non reproduit, clontbausle en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbquriue BO Covnotinen collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Equipement opuqtie

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nobverme 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remumberoesnt du renuenelvleomt d'un équipement optique, composé de duex verers et d'une monture, n'est psbloie qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les meiruns et de 24 mios puor les aedutls sivnaut l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré efcfetue des dneaems de rsenmemeorbut de son équipement en duex tpems (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période penandt lqleau un équipement oitqpe puet être remboursé est identique.

La jtaitouicsfin de l'évolution de la vue se fdnoe siot sur la présentation d'une nvleuloe psicterioprn médicale ponrtat une ccrrotoen différente de la précédente, siot sur la présentation de la pperctiiorln iltnaie cmnotroapt les moneitns portées par l'opticien en aitppcailon de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La novlluee crorcioetn diot être comparée à clele du dinreer équipement anyyt fiat l'objet d'un rrseneuommbet par l'assureur.

(Tableau non reproduit, cstlonlabue en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruuibrqe BO Ciovontenn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Autres gaenatris

(Tableau non reproduit, cntllasbuoe en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubuqrie BO Coniovnnetn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Option 3

Chaque anyyt dirot affilié au crtnaot bénéficie de l'ensemble des pasioerntts indiquées ci-dessous :

Les nuaviex d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les rmemsetnborues versés par la sécurité slaocie et cuex versés au trite du régime de base. Les remmusnoberets snot effectués puor des fiars renvaelt des législations maladie, andieccct du travail/ mildaae plnsesneroloife et maternité. Ils ne pneveut en aucun cas dépasser la totalité des fiars laissés à cgrahde de l'assuré après remoerensbmt de la sécurité scolaie et de tuot atrue éventuel cnratot complémentaire frais de santé. Le rcept des règles de psrie en chagre mxalmaiie définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sacioe est apprécié eu égard à l'ensemble des pirsers en cgrahde déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot atrue éventuel ctronat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et soins eneetrxs

(Tableau non reproduit, cotslualnbe en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqrbuiue BO Citonvoenn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Soins, prothèses deearnts et orootdtihne

(Tableau non reproduit, cnalusobtle en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqriuube BO Cotvenionn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

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.

Lorsque l'assuré effectue des démarches 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 constatant les myopies portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle prescription doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Autres garanties

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 en date du 15 janv. 2016

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, d'une part,

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 en date du 15 janv. 2016

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,

Adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective

En vigueur en date du 21 févr. 2016

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, sadnicyt notaiant des pratiques améliorées en

Avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-

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 être à l'usage des intéressés et des services de l'État.

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 exerçant 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)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime des 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 inscrits 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 cadre des charges des cantines des cantonniers.

des retraités 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 volontiers 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 EALC ;

? 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.

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 SLDNL (syndicat national des discothèques et lieux de loisirs) adhère volontiers 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.

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, atterrages et accords particuliers.

Nous adressons parallèlement des invitations à l'ensemble des représentants saucis représentatifs dans le champ des conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

forme sociale 2017-2019

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL SNELAC
Syndicats signataires	CGT-FO UNSA FS CFTD FCS CGT

Article 1er - Les thèmes

Le présent accord, conclut à durée déterminée, s'appliquera du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Cinq grands thèmes ont été identifiés :

- ? emploi ;
- ? égalité peilonossefrnle et sllaaarie ertne les feemms et les hommes?;
- ? rnetreumect de tellariuravs handicapés?;
- ? tepms de taavril : tpems partiel, trivaal du dimanche, tvraial de nuit?;
- ? rémunération?;
- ? bourse à l'emploi?;
- ? fraaoimtn pllensiornfsoee ;
- ? développement des compétences et parcruos professionnels?;
- ? vres un CFA de branche?;
- ? classifications?;
- ? pocoetrtn sociale
- ? msie en palce d'un fdons d'action sociale?;
- ? ruesqis pelifnrssons et pénibilité?;
- ? Dlgoiuae social
- ? conottsuiitn d'une méthodologie de tvarial et de négociation?;
- ? moyens.

Elles ont bien évidemment cenovnu également qu'il ne s'agissait pas d'une plate-forme sicaole esxucvile de tuos atreus sjteus que les peaatnrars scoaix poeaiunrrt être amenés à aedrobr en fcoiontn de l'actualité et/ou des besoins.

Article 2 - Fonctionnement et calendrier

Le présent accord, conclut à durée déterminée, s'appliquera du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pierres ont asni défini le cnidaerlr prévisionnel, étant précisé qu'elles ont fixé une réunion prraitiae sur la journée entière par mios (exception fatie du mios d'août) et ccei aifn de pouuiv aenvacr à un rythme régulier et soutenu.

Ainsi, au cruos de l'année 2017 sonert abordés les stujes stnuais :

- ? 1er seemstre 2017 :
- ? les ciasaliofctnsis : ciaorcetonn en groupe de taravl lros des séances plénières?;
- ? dgaoiule scaiol (méthodologie et moyens) : ctorctoniaen en groupe de trivaal lros des séances plénières?;
- ? ccoirtstoun et élaboration du ceiahr des crhegas et appel à la ccrnueonrce puor dsspieor d'éléments siasueitqtts supplémentaires y crimpos en matière d'égalité pfloieloessnrne et silalraae etrne les fmmees et les hemoms : ccetairtnoon en gorupe de taaravl lros des séances plénières?;
- ? msie en pcale d'un fnods d'action sociale?;
- ? rémunération et tmeps de travail.

? 2d steemrse 2017 :

- ? les clsacinaofiists : poiurstue des tuaravx en corttoaecnin en gpoue de tiaravl lros des séances plénières?;
- ? cturoinosctn et élaboration d'un cahier des cgreahs puor la répartition et l'analyse des riuqes psfrisneonlos et la pénibilité en lein aevc la cratioarhgpe des métiers : nceoiottrn en guproe de tvairal lros des séances plénières?;
- ? égalité psolosenoifnre et saaarlile entre les feemms et les homems : négociation si roteur préalable des éléments sutiaeiqtsts puor l'élaboration du diagnostic?;
- ? négociation d'un acrocd sur le dgoaile socail au naveiu de la bhnrace stiuue au tvriaal préalable de concertation?;
- ? vres un CFA de brchane : cceiottoanrn en gorupe de tiaravl lros des séances plénières iaucnlnt également l'OPCA.

Elles ont eistnue cvonneu de tiaterr des sejuts stnvuias au cours de l'année 2018 :

- ? 1er stmeerse 2018 :
- ? les cisiaafiotlsncs : pustoirue des traavux en crotcioaentn en gpoue de tiraval lros des séances plénières si nécessaire?;
- ? négociation d'un arccod en fuvear du retmeeunrct des tuivaerlals handicapés?;

? msie en ?uvre d'un CFA de Bharnce en fioncton des résultats de la concertation?;

? négociations rtvealeis aux rémunérations minimales?;

? bourse à l'emploi : coneitroacn en gourpe de tiraavl lros des séances plénières?;

? développement des compétences et paruorcs prneifnsleooos : canoiotrcetn en grpoue de tiaravl lros des séances plénières?;

? 2d seemrste 2018 :

? négociation sur la msie en plcae d'un noeavuu système de cfnisactsiialos si aeunmoibsetd des tuvarax préparatoires?;

? iiniictfoedatn des rusqies pnsosolerifnes et pénibilité en lein aevc la crhoiratpgae des métiers?;

? msie en ?uvre du système de bourse à l'emploi suite à la cocttrnaoein préalable.

Enfin en 2019, eells feiinonslrat les sjutes resttans à sivoar :

? 1er smrseete 2019 :

? failaonitn en tnat que de biosen de la négociation sur les classifications?;

? négociation sur le développement des compétences et des pruaorcs professionnels, celle-ci étant étroitement liée au système de classifications?;

? négociations rtlvieeas aux rémunérations minimales?;

? 2d stseemre 2019 :

? vres un accord sur la qualité de vie au travail?

Les prieats snot cneucavonis que ctete démarche de ceonrattoin et cttee méthodologie snot le ggae d'un dliuoage eiacffe qui prrttemea d'allier les otentairions sceoials à cleels du développement de la bcnarhe et de ses dieesrvs activités.

Article 3

Le présent accord, conclut à durée déterminée, s'appliquera du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord, conclut à durée déterminée, s'appliquera du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019. Cet acocrd srea déposé au ministère du tivraal et au grfee du csneol des prud'hommes de Piras dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vugieur du présent acrocd est ssiumoe à l'absence d'opposition des oangriainotss sleicndyas non sarngetais mrtjaoiaeris en nobmre dnas un délai de 15 juro à ctopenm de sa notification.

Article 4

Le présent accord, conclut à durée déterminée, s'appliquera du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les sitaiganers du présent aoccrd ddnmmeat au ministère du tvairal son eoesxtnin à toeuts les eesetrpnis enantrt dnas le cahmp d'application de la cvnonteoin clvliotcee ntolaiae des escpaes de loisirs, d'attractions et clrultues sur l'ensemble des départements français, y crmoips les DOM.

Article - Préambule

Le présent accord, conclut à durée déterminée, s'appliquera du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Dans le cdrae de l'élaboration du pmrraomge des taurvax et des négociations futures, les ogiinatarnsos patonleas et les oninsraatiogs scednyials de salariés se snot rencontrés en dtae des 16 spbmerete et 28 orbcode 2016 aifn de pgeatarr et d'échanger sur la méthodologie de travial et les priorités puor les trios pachhieors années en tremes d'orientations en matière sociale.

Elles ont ansii décidé de trailaevlr sur les thèmes de l'emploi, de la fraaoiimn professionnelle, des classifications, de la potiorcetn silcae et du dogliaue social.

Prenant en considération la nécessité de mieux appréhender les seutjs et de prdnree puls de tmeps puor la préparation, eels ont distingué les thèmes sur leusleqs une critocanoetn préalable rnncfoera l'efficacité d'une démarche de co-construction, cuex puor leeuqlss les paetris ne dienpsost pas nécessairement de l'ensemble des éléments puor mener à bien les négociations, et efnin cuex puor lleseuqs les négociations pevunet être engagées puls aisément.

Les taarvux menés drnveot prmrettee d'étoffer le socle ceovntneninol en acatthnat une iapcmrtone particulière à cniatres

pcblbus prioritaires. Les paierts s'engagent à prnerde en considération le cntxtoe économique dnas cnahuce de luers réflexions et dinisscuoss aifn de dnoenr à la bnahrce des espaces

Avenant n 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC,
Syndicats signataires	CGT-FO ; UNSA ; INOVA CFE-CGC ; CGT FCS ; CFTC spectacle,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018

L'article 1.1 de la cniteonvon cvctoillee naoalitne crtoopme une ltisie des activités qui ne relèvent pas de la cinoventon collective.

Cette ltise est complétée par la référence aux pcars aucrtaqiebos en hauteur.

En conséquence, à l'article 1.1, après « les zoos et pacrs anaiimrels exerçant cttee activité à trtie panpcrriil », la liste des activités ecleuxs est complétée par « les srutteucs exerçant à ttire parcipinl une activité de pacrs ateoribcaqus en huateur ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018

Le présent aeanvnt cclonu puor une durée indéterminée entre en atopcpailin dès sa sintaugre suos réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dnas les cdnotniios définies par les dospntiniioiss législatives.

À ceptomr de cette date, l'avenant interprétatif 26 ter est supprimé d'un coumnm acocrd des siagaternis du présent avenant. Il en est de même des dstnspiioois clnonnntoieles sur

Avenant n 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SNDDL ; SNELAC,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Rôle de la branche

Le présent accord, cnoclu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Par la négociation, et du fiat de la prat iortnpamte des TPE et PME, les pieearatnrs suicaox de la bhrcae sutihnaeot luer pemttrere de bénéficier de diispotsinos ctoleennneilovns et de mnoeys auexlqus eells ne pnrieruoat pas nécessairement accéder individuellement. Ils y vnieot aisin un intérêt de mtiatsuilouan des moyens puor dsspioer d'un socle cionnneotvnel puls étoffé et protecteur. C'est aussi, soeln eux, un meonmt d'échanges puor mstulieaur les bnenos puarqits et les mettre en valeur.

La pirse en considération de la conctjunore est également un élément clé à llaleque les piatres se snot toruuojs attachées puor pnredre lreus décisions.

Ces snot des pniceirps fmanndaeoux qui ont toujours guidé les prtaiels dnas les échanges et dnas la négociation.

de loisirs, d'attractions et cltreuuls l'agilité nécessaire puor firae fcae aux nueloelvs motuinats et tfrtrioamnnoass dnas le dmnaioe des Isoiirs nécessaires à la compétitivité.

le crtefaciit de qoltaiaucfn proleinnfosslee spécifique aux pacrs aatcibuqeros en hauteur cenvoneus dnas l'accord du 29 sepetrmbe 2006.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018

Le présent ananevt est déposé en duex erxeiaelmps (un en vresoin électronique et un en voseirn papier) au ministère du travail. Il est également déposé au gefrfe du cieosnl des prud'hommes de Paris.

Un erpxamelie est également communiqué à la bsae naoanlite oteurve au ministère du tviaral puor le dépôt des accords collectifs.

Le secrétariat de la csmisoimon piitrraae est mandaté puor deaemndr au ministère du traaivl l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018

Les ogannritaoss liées par la cnineotovn ccvoeiltle ont examiné à puisrelus rerpsies les qeotniuss posées par les parcs aotcieuebrqs en hauteur.

À l'issue d'une première série d'échanges, il y eut l'avenant interprétatif 26 ter du 9 jluilet 2010 qui a défini les cndoniitos à ripmler puor que l'attraction relève du camhp d'application de la cvoeonnitn cvlicetloe nationale.

Il y eut également le tmeteriant des ddmneaes de vdoiaiatln des droisess au trtie des ciafrtteics de qiaoficuilatn professionnelle.

Devant l'impossibilité de survie le rpeest des coitnndojs posées par la cssoimiomn paritaire, cette dernière décide ce qui suit.

Récemment, le rôle de la brhcae et puls précisément la hiérarchie des nomres cellneoovnnnites a cnonu des évolutions qui ne pttirmeet pas nécessairement de siisraftae l'ensemble des priaets à la négociation.

Toutefois, il cenivont de repaeplr que les stlpuaiinots de la cnnovtioen de bhcnare prévalent sur la cteionnovn d'entreprise cncluae antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vgeuiur des dotniiosipss ceeollvtnoinenns de brhcane dnas les dmnoieas stvinuas :

- ? les saleiars mniima hiérarchiques ;
- ? les csasaiatfcnoilis ;
- ? la mtatsiouiluan des fndos de feanemcinnt du partairisme ;
- ? la maitasitlouun des fonds de la foomratn pnlrolienfssoee ;
- ? les grnitaees cellcveitos complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slaocie ;
- ? les meuess énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1° de l'article L. 3121-44 (période de référence de la mioltoadun du tmpes de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du taieruvllar de nuit), au peerimr alinéa de l'article L. 3123-19 (durée mniailme du tarvail à tpmes partiel) et aux airciltes L. 3123-21 (taux de moaaitjron des hurees complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures puor les salariés à tpmes partiel) du cdoe du tvrail et rveialets à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hireroas les meruess rteaviels aux CDD et aux conrttas de tvrail tpmriareoe (durée ttaloe du cotnrat de travail, délai de tmraissnion au salarié, délai de frhsacie ente duex contrats) ;
- ? les mreuess rivatlees au CDI de ceithanr ;
- ? l'égalité prlsnoseeflnioe ernne les feemms et les hmomes ;
- ? les condotiins et les durées de revmeuenelnlot de la période d'essai ;
- ? les modalités du tsrrnafet d'entreprise cnntvnenioeol ;
- ? les cas de msie à dtpoisiosn d'un salarié timroaeprre auprès d'une eirrstpnee utactsrliiie ;
- ? la rémunération mlainime du salarié porté, ainsi que le mnntoat

de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dans les trois dimanches énumérés ci-dessus, les représentants de la convention de branche ou de l'accord d'entreprise ont un rôle prévalant sur la coexistence d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise a été suspendue des obligations au moins équivalentes ou plus favorables.

Il est par ailleurs indiqué que les parties saouies peuvent également faire prévaloir l'accord de branche dans le cadre de la prévention des effets de l'exposition aux quatre catégories professionnelles, 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 validité de leurs pouvoirs syndicaux, les pouvoirs pour la négociation ou l'insécurité. Les parties saouies peuvent également négocier la convention 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 soutien de donner à la branche le daimisme nécessaire pour mener de ses activités en respectant de façon permanente les équilibres nécessaires entre l'économie et sociale.

Article 2 - Fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires
Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le dialogue social s'articule autour de plusieurs comités qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNI) a pour mission la négociation de la convention collective sur tous ses chapitres exceptés ceux traités par la commission paritaire nationale de l'emploi et du travail créée par l'article 5 du titre XI de la convention collective nationale de l'industrie de l'habillement et de la chaussure. 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 annuel à annuler 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 paritaire 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 d'employeurs 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 paritaire nationale siège en formation « interprétation et consultation » se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande et 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 recueillir 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 sein de l'entreprise. Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours décrites auprès

des instances judiciaires.

S'agissant des modalités relatives au dossier de saisine :
Le dossier de saisine est composé d'un écrit motivé :
? le ou les textes consultés sur lesquels l'interprétation est demandée ;
? une énumération 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 tenant compte de la date de l'ensemble du dossier de saisine de la CNPPI aux membres la constituant.

S'agissant des modalités de la délibération de la CPNI dans sa mission d'interprétation :

Délai de délibération de la CPNI

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai concourt à compter de la date de réception du dossier complet.

Les modalités relatives à la délibération de la CPNI

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 de 2 mois (à voir avec le secrétariat) à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec accusé 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 décision 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 objet 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 pluriannuelle en matière de formation. Elle est composée paritaire 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 d'employeurs et collège salariés.

La commission paritaire nationale de la sécurité et de la prévention est en charge du suivi de la mise en œuvre des avenants en matière de mesures de prévention de risques médicaux et de prévention. Elle est composée paritaire 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 d'employeurs 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 CPNI et dans les instances paritaires de la branche bénéficient, durant leur mandat, des prérogatives attribuées aux délégués syndicaux et du licenciement.

La cosmmioin puet d'un coumnn accord ertne ses mreebms fraie aepl à un ou plureiuss experts.

Les piales à l'avenant se réservent le doit en fontion des besinos de créer d'autres csmmimoins ou des guepros de travail, à trite timrpeoare ou définitif.

Les otgnanisiarios scanldieys et d'employeurs vleloientr dnas la meure du pibssloe que luer représentation à ccanhue des cioossimms énumérées dnas le présent atcitre siot mixte. Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les paraireetns suiaxox définissent tuos les 3 ans une plate-forme sialcoe aevc les thèmes et le cnialdeerr des négociations.

De plus, cuhaqe année, il srea fiat un blian d'activités de la banhrce soeln le ctonneu défini par la loi. Les peirtas ceivnnneont que l'ensemble de ces dtoinposiiss purroa être précisé par vloe de règlement irnente en tnat que de besoin.

Article 3 - Financement du paritarisme

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

L'avenant n° 14 sur le finncamenet du fcnooonitmneet du parmtasirie et du scadmsiynle a fixé les modalités de la ccletoe qui se répartit cmroe siut :

? priimratase : 0,03 % puor les rorbmteneusems de frias aevc en cas d'excédents une répartition par ptras égales ernte le collège epolmueyr et le collège salarié ;

? erciecxe du siymcadsnlie : 0,04 % dnot 50 % dédiés aux oonsriigaatns salcdieyngs représentatives et réparties à prats égales entre cuahqe otigaosnrian sacynlide et 50 % dédiés aux oagiannstoirs patronales.

Les pearits cnonnnievat de faire puderrr les dptissoiinos de cet aannvet n° 14.

Article 4 - Moyens destinés à la préparation des réunions paritaires

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Lors des séminaires de travail, les oootnisangirs scyandelis de salariés ont exprimé le suoiaht de dsiosepr de tpems aifn de poiovr préparer puls eefacnfceimt les différents seujts présentés en réunion plénière.

Le collège ptraanol a rappelé qu'il était important, puor la bnnoe continuité des débats, de dsioesr d'une réunion à l'autre d'une délégation stbale par oasrongaiitn sliyadnce représentative. Il a proposé, aifn de falciiter le tavrail de chacun, d'établir un cnirdelaer prévisionnel des différentes thématiques, pattmerent aisni une mlelrueie aipttoaicnin et un miulleer étalement de la cgarhe de travail.

Conscient toutiefos de la nécessité d'investir du tepms dnas la préparation en anmot des différents seujts ntmemonat tles que prévus dnas la plate-forme sociale, il a décidé d'octroyer 12 journées (équivalence de 7 heuers par journée) puor cauhen des délégués, dnas la ltmiee de trois, cmoposnat la délégation de cucnhae des oignoritsaans syciedalns représentatives par année civile. Ces journées snot considérées cmome du temps de taairvl effectif, et représentent asini une journée par mios aevc la possibilité de les pnerdre par demi-journée puor la préparation des réunions. Les délégués dorevnt ifonmerr le secrétariat du SEANLC du creieandlr prévisionnel et de la psire des jours, le SELNAC se ceahgrra d'en iornmfer les errsneepits concernées.

Un bailn anuenl srea effectué sur l'utilisation de ces juroes et sur luer efficacité.

Le nbrome de journées octroyées puora être rveu au rgread des thèmes renuets et du cladneerir prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au rreagd de la complexité des sejuts et des évolutions réglementaires permanentes, les pteairs pnoruort décider de réunir puor se tneir informées de l'actualité, ces réunions piraarties sorent considérées comme du temps de tvriaal effectif.

Article 5 - Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire

Le présent accord, colcnu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Afin d'alimenter leurs tarvuax de façon puls efficiente, les priaets cenvinnneot de la nécessité de disopser de données puls qataivueilts dnas les dmeoinas :

? des eecfftifs par catégories plrseloioneesnfs ;
? des rémunérations par catégories poelrseiefsnonsls ;
? de l'égalité pnsnfsiollroeee entre les fmemes et les hemoms ;
? du temps de taairvl ;
? des cotdninois de tiavarl ;
? de la footrmian pnsiloerfnoesle par stttaus et par catégories professionnelles. Eells ont aisni précédemment cvonneu de se faire asitesser par un treis en vue de la récupération, de l'ordonnancement et du teiemtnart de ces différentes données.

Les piraets s'accordent puor la cotisrtcnoun d'une bsae de données tnat sur le veolt économique que sioacl au nieavu de la branche.

Article 6 - Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN

Le présent accord, clnocu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail susvisé, les eresnpiters de la barhnce des eeapcss de loisirs, d'attractions et ctuleurs doievt tnttmeasrre à la CPN de bhanrce luers civntnnooes et acordcs cltflieocs comntparot des siptinutoals ratveels à la durée du travail, au tvriaal à tpems ptearil et intermittent, aux congés et au copmte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nebomvre 2016, les conventions, acdrocs snot tmiarsns à l'adresse numérique ou ptolase du secrétariat de la bnhrcae : administratif@snelac.com

La cimsiosmon a, notamment, puor miiossn d'établir un ropaprt aenunl d'activité cmnapnoert un blain des adccros cocillfets d'entreprise riefelts à la durée du travail, au taarvil à tpems ptreial et intermittent, aux congés et au ctpome épargne-temps (accords clncous dnas le cdare du ttire II, des cairthpes Ier et II du titre III et des teitrs IV et V du lrvie Ier de la troisième piarte du cdoe du travail).

Article 7 - Durée et application

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent accord, cclnou à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019, les paetris caennnovt de se réunir anavt la fin du délai de msie en ?uvre de la fiuosn des itsanencs prévues par les odrnoecnas travail, ces dernières pavnot aovir des conséquences sur le fnoteenocinmnt des comsnismios praaierits de la branche. Cet acrcod srea déposé au ministère du tvaairl et au greffe du cionse des prud'hommes de Pairs dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en veuugir du présent acrcod est suomsie à l'absence d'opposition des onsiagiornitas snlcdayeis non sitiganraes mireajoirtas en nbomre dnas un délai de 15 jours à coetmpr de sa notification.

Article 8 - Extension

Le présent accord, cconlu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Les srnitaegias du présent aorccd deeandnmt au ministère du tvriaal son eineosxtn à toutes les etesripensr erntant dnas le camhp d'application de la cotvnoenin ceilovclte naioaltne des eesapcs de loisirs, d'attractions et ctluers sur l'ensemble des départements français, y ciporms les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux eesreptirns de minos de 50 salariés.

Article - Préambule

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Dans le cadre de séminaires pirataires de tirail en septembre et octobre 2016, le collège proatanl et les ostgarnanois sneayilcds de salariés ont décidé d'un cmuomn acrocd de mener une réflexion sur le dloagie scaoil au sien de la brnahce des easpces de loisirs, d'attractions et culturels. Ils considèrent que la négociation et le pmariartise snot des perpcinis fnueanmoatdx puor la cniusotcotrn d'un scloe scaiol conventionnel, celui-ci se vulaont par nature évolutif puor penrdre en considération la tsrtionfaomrn des aettnts des clteins en termes de lsiirs et le développement d'offres de puls en puls concurrentielles.

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	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC,
Syndicats signataires	CGT-FO ; UNSA ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC, CGT FCS ; CFTC spectacle,

Article 1er - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Coitaoisnts », est modifié cmome siut :

« I. ? Tuax d'appel

Un tuax d'appel mnaroint le tuax cntetuoacrl de la caiiototsn est instauré. En conséquence, les tuax de coisitaotn snot modifiés comme siut :

A. ? À cpoetmr du 1er jievnar 2018, le tuax de 1,20 % PSMS srea appelé à heuutar de 90 %. Siot 1,08 % PSMS (répartie à huetaur du 50 % puor l'employeur et à huetaur de 50 % puor le salarié).

Régime général	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hros cjioonnnt non à cahgre sécurité sociale	1,08 % PMSS

B. ? À cpetmor du 1er jnevar 2018, le tuax de 0,74 % PSMS srea appelé à huuteur de 90 %. Siot 0,67 % PSMS (répartie à huetaur du 50 % puor l'employeur et à httauer de 50 % puor le salarié).

Régime Aacsle Moselle	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hros cnnjiot non à cagrhse sécurité sociale	0,67 % PMSS

La cisotoiatn du régime firas de santé est fixée en pegoaturcne du panfold mnsueel de la sécurité sclaoie (PMSS).

Ces tuax snot établis sur la bsae de la législation et de la

Lors de ces séminaires, ils ont fixé ensmbele un crdae de tvaaril et des priorités, et snot persuadés que ctete méthodologie de tvaaril davreit être un cadre neaturl seavrnt de repères à tous.

Ils ont également cvneonu que la ctroeicanton était une phase préalable à la négociation ceilvcotle pmrneattet d'établir un dagitsinoc des pqtuaeris existantes, disgaontic que les petiars seiotuhant erichnir à tmere d'éléments seaiqsutitts prtneatmt de dseioipr d'indicateurs de suivi.

Les pitears relaneplpt l'exigence de loyauté dnas la négociation, inlmpaqiut naetonmmt un patgrae réciproque des iaomritnfns en amont des réunions de négociation.

C'est dnas ce contexte, qu'elles ont abordé le thème du dugliaoe scoial lros des réunions paaeirrits des 16 mars, 20 avril, 15 juin, 14 décembre 2017, 25 jeianvr et 25 février 2018.

réglementation (notamment slacioe et fiscale) en veuugir au moemnt de la dtae d'effet du présent avenant. Ils srnoet éventuellement rvues en cas de ceagehnmnt de ces textes.

Au vu de la présentation des cepmots de résultat et de l'équilibre du régime, les tuax de cosiaoitn seonrt examinés annuellement.

Article 2 - Garanties

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Gnariats », est modifié comme siut à cepomtr du 1er jnviaer 2018 :

Régime de base

Les nuaeivx d'indemnisation mentionnés ci-dessous innceult les rtnmsueerebos versés par la sécurité sociale. Les rmonebueetrss snot effectués puor des fiars rleanevt des législations maladie, acndiect de travail/ maidale professionnelle, et maternité. Ils ne pnuevet en aucun cas dépasser la totalité des fiars laissés à crghae de l'assuré après rmneseruobemt de la sécurité soalcie et de tuot artue éventuel crtanot complémentaire fiars de santé. Le rpeesct des règles de prsie en cgrahe mixemalas définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité silcoae est apprécié eu égard à l'ensemble des pirses en crgahe déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel cnrtatot complémentaire fiars de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, cihrrualgce et maternité			
Frais de séjour		200 % BR	
Forfait hlistopeair engagé		100 % FR limité au fiafort réglementaire en vigueur	
Actes de crhgruie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin stirnagiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR	
Actes tniqchuees médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non stgiraanie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
Chambre particulière*		40 ? par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un eanfnt à carghe de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 ? par jour	Néant

(*) Dnas la liimte de 60 jrous en hliiaastositpon médicale et chirurgicale, de 30 juuos par année ciivle en msiaon de repos, de ccsnveconeale ou d'accueil spécialisé puor handicapés en seucter psychiatrique.		
Transport remboursé sécurité siacole		
Transport		100 % BR
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	Médecin sgratiniaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	140 % BR
	Médecin non srtnigiaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	120 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin siaganrite de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	190 % BR
	Médecin non srtigniaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	170 % BR
Actes de crihrigue (ADC) Actes tuncieqehs médicaux (ATM)	Médecin sgtraainie de l'OPTAM (*)/ OPTAM-CO :	170 % BR
	Médecin non sngraitiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin sgtniraiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	190 % BR
	Médecin non srnigiatiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	170 % BR
Auxiliaires médicaux		100 % BR
Analyses		100 % BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sloiace		
Pharmacie		100 % BR
Appareillages remboursés par la sécurité sicoale		
Prothèses auditives		265 % BR
Orthopédie et auetrs prothèses		135 % BR
Dentaire remboursé par la sécurité sloicae		
Soins dentaires		100 % BR
Inlay simple, Onlay		220 % BR
Prothèses dnaeeitrs (**)		270 % BR
Inlay croe et ilany à clettvaes (**)		270 % BR
Orthodontie (**)		200 % BR

(**) Limité à un panfold anneul de 500 ? les 24 pimreres mios d'affiliation pius à un panolfd anenul de 1 000 ? les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la gitnarae appliquée est cllee du décret n° 2014-1025 du 8 stebpmree 2014 (125 % BR).

Équipement oipqute :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nbeomvre 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remnroembsuet du rlnenmeouvleet d'un équipement optique, composé de duex vreers et d'une monture, n'est psilbsoe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mnrieus et de 24 mios puor les atuleds svuinat l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période pteanmerтт un renouvellement, le pniot de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oqtpuie (ou du peeimrr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un resomnuremebt demandé en duex temps).

La jfttosiaiucn de l'évolution de la vue se fnode siot sur la présentation d'une nullveoe ptricisrepon médicale prtonat une coicroretн différente de la précédente, siot sur la présentation de la ptticirsoern iilitnae cponarotтт les metnions portées par l'opticien en aciitpalopn de l'art. R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nveuolle cocirreton diot être comparée à cllee du dereinr équipement aaynt fiat l'objet d'un rnmmebesrueot par l'assureur.

Monture adulte	RSS + 95 ?
Monture enfant	RSS + 75 ?
Verres	RSS + moantnts indiqués dnas les tableaux ci-après en fcnoiton des tpeys de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 100 ? sur 2 années cilvies consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y crpimos llrneiets jetables)	Crédit de 100 ? sur 2 années cviiels consécutives
Maternité	
Naissance d'un eannft déclaré	300 ?
Actes de prévention	
Conformément aux dpsiinistoos de l'arrêté du 8 juin 2006	100 % BR
Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : ooptin pqtuirae tiafrirae maîtrisée/ opiton partique traiafrie maîtrisée ? cgrhiure obstétrique. Elels rcenmleapt le cnrtoat d'accès aux snios (CAS). PMSS : ponlafd meuensl de la sécurité sociale. FR : faris réels engagés par l'assuré. BR : bsae de rbeoemusnret reeunte par l'assurance mliadae obogatlririe puor déterminer le mnoantt de son remboursement. RSS : roemnmreeusbt sécurité saicole = maontnt remboursé par l'assurance mdaiale ologratbiie et calculé par aliopcaptin du tuax de rsroueenmbemt légal en vuuiegr à la bsae de remboursement. TM : tceikt modérateur siot priate de la bsae de reneeummsbrot non psrie en cahрге par l'assurance maidale otialrobgie (TM = BR ? RSS).	

Les gleilrs opteuqis du régime de base

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : vrree blanc 2287916 : vrere teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	45 ?

2280660 : vrree blanc 2282793 : vrere blanc 2263459 : vrree teinté 2265330 : vrree teinté	Unifocaux forte correction		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	90 ?
2235776 : vrere blanc 2295896 : vrere teinté			< à ? 10 ou > à + 10	90 ?
2259966 : vrree blanc 2226412 : vrere teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	45 ?
2284527 : vrree blanc 2254868 : vrere teinté	Unifocaux forte correction		< à ? 6 et > à + 6	105 ?
2212976 : vrree blanc 2252668 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	105 ?
2288519 : vrree blanc 2299523 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	105 ?
2290396 : vrree blanc 2291183 : vrere teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	120 ?
2245384 : vrere blanc 2295198 : vrere teinté	Multifocaux forte correction		< à ? 4 ou > à + 4	135 ?
2227038 : vrere blanc 2299180 : vrere teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de ? 8 à + 8	120 ?
2202239 : vrree blanc 2252042 : vrere 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 : vrere blanc 2242457 : vrere teinté	Unifocaux		de ? 6 à + 6	45 ?
2243540 : vrere blanc 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrere blanc 2291088 : vrree teinté	Unifocaux forte correction	Sphérique	de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	62,50 ?
2273854 : vrree blanc 2248320 : vrree teinté			< à ? 10 ou > à + 10	62,50 ?
2200393 : vrere blanc 2270413 : vrree teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	45 ?
2283953 : vrere blanc 2219381 : vrree teinté	Unifocaux forte correction		< à ? 6 et > à + 6	65 ?
2238941 : vrere blanc 2268385 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	65 ?
2245036 : vrree blanc 2206800 : vrere teinté			< à ? 6 et > à + 6	65 ?
2259245 : vrere blanc 2264045 : vrree teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	120 ?
2238792 : vrere blanc 2202452 : vrere teinté	Multifocaux forte correction		< à ? 4 ou > à + 4	135 ?
2240671 : vrree blanc 2282221 : vrree teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de ? 8 à + 8	120 ?
2234239 : vrree blanc 2259660 : vrere teinté	Multifocaux forte correction		< à ? 8 ou > à + 8	135 ?

Régime oipton 1

Les naeivux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rsrebeumntmeos versés par la sécurité salioce et à cuex versés au ttrie du régime de base. Les reetmrmnuobss snot effectués puor des fairs realevnt des législations maladie, aidcnent de travail/ madaile professionnelle, et maternité. Ils ne

puvenet en acun cas dépasser la totalité des fiars laissés à crhgae de l'assuré après rmueosreembnt de la sécurité solacie et de tuot ature éventuel ctnarot complémentaire frias de santé. Le rceespt des règles de prsie en crhgae memixaals définies à l'article R. 871-2 du cdoo de la sécurité sciaole est apprécié eu égard à l'ensemble des psiers en cahrgae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot ature éventuel cnoatrt complémentaire frias de santé et le présent contrat.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chagliriruce et maternité		

Frais de séjour		Néant	
Forfait halotspeir engagé		Néant	
Actes de criiughe (ADC)		Médecin satgiinrae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes tuecinqhes médicaux (ATM)		Médecin non stgarianie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR
Autres honoraires			
Chambre particulière (*)		15 ? par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un eanfnt à carhge de mions de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		15 ? par jour	Néant
(*) Dnas la litmie de 60 jruos en hosstliiaaotpn médicale et chirurgicale, de 30 jorus par année ciivle en msaoïn de repos, de ccevnoseanlce ou d'accueil spécialisé puor handicapés en stecuer psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin sniaitrgae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		30 % BR
	Médecin non sgitriaane de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		30 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin sianargtie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		30 % BR
	Médecin non saingraite de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		30 % BR
Actes de crirghuie (ADC) Actes tnceqiuhes médicaux (ATM)	Médecin santiigrae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		50 % BR
	Médecin non saignaitre de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin sairagtine de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		50 % BR
	Médecin non sganaiirte de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		30 % BR
Auxiliaires médicaux		Néant	
Analyses		Néant	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sailcoe			
Densitométrie osseuse		Crédit de 20 ? par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité salcoe			
Vaccins		Crédit de 20 ? par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sclaoie			
Prothèses auditives		30 % BR	
Orthopédie et arutes prothèses		30 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sliacoe			
Inlay simple, Onlay		100 % BR	
Prothèses dentaires		30 % BR	
Inlay croe et inaly à clavettes		30 % BR	
Orthodontie		25 % BR	

Équipement ouiptqe :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nerbomve 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le romemeberunst du reveemloenuit d'un équipement optique, composé de 2 veerrs et d'une monture, n'est posiblse qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mriunes et de 24 mios puor les auldtas snuavit l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période ptmarteent un renouvellement, le piont de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement ouiqtppe (ou du pieemrr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un ruormemesebnt demandé en duex temps).

La jiistaicfuton de l'évolution de la vue se fdone siot sur la présentation d'une nlouevle picrrepisotn médicale patnort une ciorocetrn différente de la précédente, siot sur la présentation de la prceiorpistn iitanile caoompntrt les mnoentis portées par l'opticien en actiopiplan de l'art. R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nveluloe crotcorien diot être comparée à celle du direenr équipement aaynt fiat l'objet d'un rosrmnmbeeuet par l'assureur.

Monture adulte	35 ?
Monture enfant	15 ?
Verres	Montants indiqués dnas les tlbaeuax ci-après en foonictn des tpeys de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 100 ? sur 2 années cilvies consécutives
Lentilles refusées par la sécurité slacoe (y croipms lliteenls jetables)	Crédit de 100 ? sur 2 années cleivis consécutives
Cure tlahrmee remboursée par la sécurité scalcoe	
Frais de tmnaeetrit et honoraires	100 % BR
Frais de voayge et hébergement	100 ?
Médecines hros nmlacouterne	

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phlogycosée et pcimihoytiescorn puor les enatnfs (si iernittnevon dnas le crade de pcieirtan irnscit auprès d'une aososiitacn agréée)	20 ? par atce limité à 4 aetcs par année civile
---	---

Abréviations :
 OPTAM/ OPTAM-CO : oopitn piautrqe tarrafiie maîtrisée/ otiopn ptaquire tfriairae maîtrisée ? crirugihe obstétrique. Eells repacelnmt le cotrnat d'accès aux snios (CAS).
 PMSS : pfanold meenusl de la sécurité sociale.
 FR : firas réels engagés par l'assuré.
 BR : bsae de remueorsnemt retunee par l'assurance mdiaale ortaioiglbe puor déterminer le monantt de son remboursement.
 RSS : rmonreseubmet sécurité siclaoe = moantnt remboursé par l'assurance mladaie oblgratiooe et calculé par aptlaiocipn du tuax de ruboeesnmrmt légal en veiuugr à la bsae de remboursement.
 TM : tceikt modérateur siot pirtae de la bsae de rrunsmeeeombt non prsie en crghae par l'assurance mlaaide olbotiargie (TM = BR ? RSS).

Les gelrls otueiqps du régime opotin 1

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

Enfant (< 18 ans) cdoe LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : vrere blanc 2242457 : vrere teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	15 ?
2243540 : vrree blanc 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrree blanc 2291088 : vrree teinté	Unifocaux forte correction		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	25 ?
2273854 : vrree blanc 2248320 : vrree teinté			< à ? 10 ou > à + 10	25 ?
2200393 : vrere blanc 2270413 : vrree teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	15 ?
2283953 : vrree blanc 2219381 : vrree teinté	Unifocaux forte correction		< à ? 6 et > à + 6	35 ?
2238941 : vrree blanc 2268385 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	35 ?
2245036 : vrree blanc 2206800 : vrere teinté			< à ? 6 et > à + 6	35 ?

2259245 : vrree blanc 2264045 : vrree teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	30 ?
2238792 : vrree blanc 2202452 : vrere teinté	Multifocaux forte correction		< à ? 4 ou > à + 4	40 ?
2240671 : vrere blanc 2282221 : vrere teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de ? 8 à + 8	30 ?
2234239 : vrere blanc 2259660 : vrere teinté	Multifocaux forte correction		< à ? 8 ou > à + 8	40 ?

Régime oipotn 2

Les nuaeivx d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rmmbouentseers versés par la sécurité solacie et à cuex versés au trite du régime de base. Les rmenutserboms snot effectués puor des fiars raevnlet des législations maladie, acinedct de travail/ mialade professionnelle, et maternité. Ils ne

pneevut en aucun cas dépasser la totalité des frias laissés à cahgre de l'assuré après renoumsemrebt de la sécurité slaoice et de tuot ature éventuel croanttt complémentaire faris de santé. Le rsepect des règles de psrie en caghre mlaaxmiaes définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité salcoie est apprécié eu égard à l'ensemble des peirss en crahge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel carnott complémentaire frias de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, caruclihirge et maternité			
Actes de chugririe (ADC)		Médecin saigrntae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes tqieunches médicaux (ATM)		Médecin non satiiarng de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR
Autres honoraires			
Chambre particulière (*)		20 ? par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un efannt à crghae de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 ? par jour	Néant
(*) Dnas la lmtiie de 60 juros en hissotatlopiian médicale et chirurgicale, de 30 jruos par année cilvie en mosian de repos, de cvcnceansloee ou d'accueil spécialisé puor handicapés en stceeur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin srانياigte de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		80 % BR
	Médecin non saigtanire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		80 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin stainagrie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		80 % BR
	Médecin non saiatgrnie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		30 % BR
Actes de cirurighe (ADC) Actes tihnueecqs médicaux (ATM)	Médecin sraaitinge de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		100 % BR
	Médecin non siigtanrae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin satnigaire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		80 % BR
	Médecin non sigtaairne de l'OPTAM/ OPTAM-CO :		30 % BR
Actes médicaux non remboursés par la sécurité slaocie			
Densitométrie osseuse		Crédit de 30 ? par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité saccoile			
Vaccins		Crédit de 30 ? par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité soalice			
Prothèses auditives		80 % BR	
Orthopédie et atures prothèses		80 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité siacole			
Inlay simple, Onlay		200 % BR	
Prothèses dentaires		80 % BR	
Inlay croe et ilany à clavettes		200 % BR	
Orthodontie		50 % BR	

Équipement otupqie :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nmevbroe 2014

et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rrenbsemeoumt du rvlenmoneleeut d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est posilbse qu'au-

delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes sans l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période pendant laquelle un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du principal élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un renouvellement 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 constatant les déficiences portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle prescription 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 lentes jetables)	Crédit de 150 ? sur 2 années civiles consécutives

Cure tamplere remboursée par la sécurité sociale	
Frais de transport et honoraires	150 % BR
Frais de voyage et hébergement	200 ?
Médecines hors remboursement	
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie, phytothérapie et pharmacopée pour les enfants (si intervenant dans le cadre de prise en charge auprès d'une association agréée)	30 ? par acte limité à 4 actes par année civile
Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : optique prise en charge par l'assurance maladie pour la prise en charge de la grossesse. Elle comprend le coût d'accès aux soins (CAS). PMSS : prise en charge des soins de la sécurité sociale. FR : frais réels engagés par l'assuré. BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie pour déterminer le montant de son remboursement. RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie pour la prise en charge de la sécurité sociale. TM : teneur modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie (TM = BR - RSS).	

Les tarifs optiques du régime optique 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			< -10 ou > +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		< -6 et > +6	75 ?
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	75 ?
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< -6 et > +6	75 ?
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	50 ?
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< -4 ou > +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		< -8 ou > +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 : vrere blanc 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrree blanc 2291088 : vrere teinté	Unifocaux forte correction		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	45 ?
2273854 : vrree blanc 2248320 : vrree teinté			< à ? 10 ou > à + 10	45 ?
2200393 : vrree blanc 2270413 : vrree teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	35 ?
2283953 : vrree blanc 2219381 : vrree teinté	Unifocaux forte correction		< à ? 6 et > à + 6	55 ?
2238941 : vrere blanc 2268385 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	55 ?
2245036 : vrree blanc 2206800 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	55 ?
2259245 : vrree blanc 2264045 : vrree teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	50 ?
2238792 : vrree blanc 2202452 : vrere teinté	Multifocaux forte correction		< à ? 4 ou > à + 4	60 ?
2240671 : vrere blanc 2282221 : vrree 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 opiotn 3

Les nevuaix d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rernesuotmebms versés par la sécurité sicaole et à cuex versés au trite du régime de base. Les rmrumeenebotss snot effectués puor des faris relvanet des législations maladie, acecindt de travail/ mdailae professionnelle, et maternité. Ils ne

pvneuet en aucun cas dépasser la totalité des fairs laissés à chrgae de l'assuré après rmnuesreobemt de la sécurité saoilce et de tuot autre éventuel cotrant complémentaire firas de santé. Le rcepset des règles de psrie en carhge mailmxeas définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité socaile est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en crgahe déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot autre éventuel ctnarot complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chciarirluge et maternité			
Actes de crghuirie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes tuicqnhees médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin snitgariae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : Médecin non sngtiaarie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR 20 % BR	
Chambre particulière (*)		30 ? par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un efnant à crghae de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 ? par jour	Néant
(*) Dnas la limite de 60 jruos en hootlaiistspian médicale et chirurgicale, de 30 jours par année cviile en msoain de repos, de ccveoslanence ou d'accueil spécialisé puor handicapés en scuteer psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin sargaiinte de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
	Médecin non stairiagne de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin snariatgie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR	
	Médecin non siatrganie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de cuigrirhe (ADC) Actes tuqeencihs médicaux (ATM)	Médecin snatriaige de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR	
	Médecin non siiraagnte de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin sairntaige de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
	Médecin non sngiaataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sioclae			
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 croisé 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 rimboursé du réexamen 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 pendant 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 renouvellement 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 concernant les lunettes portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle prescription 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 remboursement	
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie, podologie et physiothérapie pour les enfants (si intervenant dans le cadre de soins prescrits par un médecin agréé)	40 % par acte limité à 4 actes par année civile
Abandon de soins après d'une OPTAM/ OPTAM 10 (après parution de la loi relative à la maîtrise de l'optique trichromatique ? chirurgie obstétrique. Eells rnement le contrat d'accès aux soins (CAS). PMSS : forfait mensuel de la sécurité sociale. FR : frais réels engagés par l'assuré. BR : base de remboursement nette 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 : teneur modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR ? RSS).	

Les règles applicables 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			< -10 ou > +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		< -6 et > +6	95 %
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	95 %
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< -6 et > +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) cdoe 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 ?

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties seules ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La mise en place d'un taux d'appel sur le taux ceteraunctl de la cattoisoin « flimae hros cinoojnt non à cgrhae sécurité soailce » prned eefft le 1er jinvær 2018 ;

Les évolutions liées au rcmnapeemlet du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM CO (option priatque taairifie maîtrisée/option pquatre tfaiairre maîtrisée ? ciruihgre et obstétrique) pennent effet le 1er jvieanr 2018.

Le présent aennvt anayt vtoiocan à définir le régime coielcltf et oiotabirgle de ruorebemsnm et de fias de sinus de santé, dnot doivent bénéficier l'ensemble des salariés des erpeintses de la bcharne et relvanet de la coeonvnt colcilteve et ce qelule que sioit la tlilae de luers entreprises, le présent aennvt ne prévoit aucune diopitsosin spécifique en atopilaicn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiraavl cnnearonct les eipsetenrrs de mnios de 50 salariés.

Le présent aneavnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de ddmaene d'extension, conformément aux dtntsspioiois légales et réglementaires.

Le présent anevant srea déposé dnas les ciooitndns prévues par le cdoe du travail.

Les pearrinats sociaux, réunis en cmisoiosmn paritaire, décident de fraie évoluer le régime de fias de santé otolabirige mis en pcale par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent avnanet a puor ojbet d'entériner les mtaiocnfdiis apportées au régime fias de santé de la cievtononn cvtlceilloe niataonle eepcsas de loisirs, d'attractions et crlueutls par :

La mise en pacle d'un taux d'appel sur le taux ccrutaetnol de la csoaitoitn « flmaile hros cnnojiot non à charge sécurité saciloe » ;

Le rnlamceepmet du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/OPTAM CO (option parituqe traiairfie maîtrisée/option pqautire tairifare maîtrisée ? cirguihre et obstétrique) conformément aux doitoipss de la cnoieovntn médicale du 25 août 2016. Ces nuvoaux dospfiistis snot visés par le cheiar des cgahres du crtaont rlepbaosne défini aux alctiers L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité saciole suos le terme cuommn de « difisotipss de pqaiurte tafriaie maîtrisée ».

Avenant n 57 du 21 mars 2019 relatif au champ d'application de la

convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC,
Syndicats signataires	UNSA satcllee ; INOVA CFE-CGC ; CGT FCS ; SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

L'article 1.1 de la convention collective nationale met en œuvre une liste des activités qui ne relèvent pas de la convention collective.

Cette liste est complétée par la référence aux postes à caractère technique en hauteur.

En conséquence, à l'article 1.1, après « les zones et postes à caractère technique exerçant cette activité à titre principal », la liste des activités exclues est complétée par « les travailleurs exerçant à titre principal une activité de postes à caractère technique en hauteur ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

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 négociations du présent avenant. Il en est de même des dispositions conventionnelles sur le caractère de qualification professionnelle spécifique aux postes à caractère technique en hauteur dans l'accord du 29 septembre 2006.

Avenant n° 59 du 18 avril 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé création d'une annexe V

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDFT ; UNSA setpacles ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT,

Article 1er - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Coisontitas », est modifié comme suit :

« I. ? Taux d'appel

Un taux d'appel majorant 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 % PSMS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 1,08 % PSMS (répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

Régime général	
Destinataires	Taux de cotisation

Article 3

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

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 remettre au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

Les organisations liées par la convention collective ont examiné à plusieurs reprises les questions posées par les postes à caractère technique 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 règlement des différends de qualification des salariés au titre des qualifications de qualification professionnelle.

Devant l'impossibilité de servir le respect des conditions posées par la commission paritaire, cette dernière décide ce qui suit.

Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	1,08 % PSMS
---	-------------

B. ? À compter du 1er janvier 2018, le taux de 0,74 % PSMS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 0,67 % PSMS (répartie à hauteur de 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 % PSMS

La cotisation du régime frais de santé est fixée en pourcentage du Pafad Mesunel 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 données de résultats et de l'équilibre du régime, les taux de cotisation seront examinés annuellement. »

Article 2 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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 (1)

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les

remrnusmbetoes snot effectués puor des faris reavlent des législations maladie, acniedct de travail/ midalae professionnelle, et maternité. Ils ne pneeuvt en auucn cas dépasser la totalité des faris laissés à cghrae de l'assuré après robermemusent de la sécurité socalie et de tuot artue éventuel cornatt complémentaire firas de santé. Le rceepst des règles de pirse en cahrgé mlamiaexs définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slciaoe est apprécié eu égard à l'ensemble des pseirs en cghrae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot ature éventuel ctonart complémentaire firas de santé et le présent contrat.

Nature des frias		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, curlhirgiace et maternité			
Frais de séjour		200 % BR	
Forfait hoiapeisltr engagé		100 % FR limité au fofrait réglementaire en vuguier	
Actes de ciuirhgre (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin sitingaare de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR	
Actes thiceqnues médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
Autres horroienas			
Chambre particulière*		40 ? par juor	Néant
Frais d'accompagnement d'un ennaft à cgrahé de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif).		30 ? par juor	Néant
*Dans la liitme de 60 jruos en hotaiiisoalptsn médicale et chirurgicale, de 30 jorus par année ciilve en misoan de repos, de clccaeneonsve ou d'accueil spécialisé puor handicapés en seucter psychiatrique.			
Transport remboursé sécurité socalie			
Transport		100 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin sniarigate de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	140 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	120 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin sgtiaiarne de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	190 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	170 % BR	
Actes de ciuhrgrie (ADC) Actes tueihenqcs médicaux (ATM)	Médecin santriagie de l'OPTAM*/ OPTAM-CO :	170 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR	

Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin srgaitanie 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 sécurité soacile		
Pharmacie		100 % BR
Appareillages remboursés sécurité saciloe		
Prothèses aidvteuis		265 % BR
Orthopédie et areuts prothèses		135 % BR
Dentaire remboursé sécurité socilae		
Soins deirnteas		100 % BR
Inlay simple, Olany		220 % BR
Prothèses dentaires**		270 % BR
Inlay croe et inaly à clavettes**		270 % BR
Orthodontie**		200 % BR
**limité à un plfnaod aenunl de 500 ? les 24 prierems mios d'affiliation puis à un pnafold aunnel de 1 000 ? les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la gitranae appliquée est cllee du décret n° 2014-1025 du 8 stprmbeee 2014 (125 % BR).		

Équipement ouiqpte :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nveobmre 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le ruobmeeresnmt du roenmnulleveet d'un équipement optique, composé de duex vreers et d'une monture, n'est ploibsse qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mieuens et de 24 mios puor les aluteds snauivt l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période ptatenrmet un renouvellement, le piont de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oputqie (ou du peiemrr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rmrsebomuenet demandé en duex temps).

La jfioictaiustn de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une nleuolve ppctseroriin médicale ptnarot une coeiroctrn différente de la précédente, siot sur la présentation de la pieitscorprn iniilate carnmootpt les minneots portées par l'opticien en aaticppioln de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nevlluoecicertoorn diot être comparée à celle du dnreeir équipement anyat fiat l'objet d'un robumenmesert par l'assureur.

Monture adtlue	RSS + 95 ?
Monture enanft	RSS + 75 ?
Verres	RSS + mnotants indiqués dnas les tebulaax ci-après en fonoictn des tepys de vrere
Lentilles acceptées par la sécurité sicolae	100 % BR + crédit de 100 ? sur 2 années cieilvs consécutives
Lentilles refusées par la sécurité scaoile (y cipmros litlelens jetables)	Crédit de 100 ? sur 2 années cieilvs consécutives
Maternité	
Naissance d'un enanft déclaré	300 ?
Actes de prévention	
Conformément aux doosiipntiss de l'arrêté du 8 jiun 2006	100 % BR

Abréviations :

OPTAM/ OPTAM-CO : oopitn pqturiae tiraiafre maîtrisée/ opotin pruitage tfaiirare maîtrisée cirghriue obstétrique. Elels rcealenpmt le cntroat d'accès aux sions (CAS).
 PMSS : pnfolad mnseuel de la sécurité sociale.
 FR : faris réels engagés par l'assuré.
 BR : bsae de reesernbmuomt rtueene par l'assurance madlaie oltioagibre puor déterminer le manontt de son remboursement.
 RSS : rrmueesmenbot sécurité siolace = mnntatot remboursé par

l'assurance mdaliae olotagriibe et calculé par aopptacliin du tuax de rbemsnouemert légal en vguueir à la bsae de remboursement.
 TM : tckiet modérateur siot pritae de la bsae de rsmneeubmroet non psire en chgrae par l'assurance mlaidae obigolraite (TM = BR ? RSS).

Les gerlils oqitpues du régime de bsae

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Type de vrree
2203240 : vrree bnlac 2287916 : vrree teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	45 ?
2280660 : vrere bnlac 2282793 : vrere bnlac 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrere teinté	Unifocaux ftroe cocirtroen		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	90 ?
2235776 : vrere blnac 2295896 : vrree teinté			< à ? 10 ou > à + 10	90 ?
2259966 : vrere balnc 2226412 : vrree teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	45 ?
2284527 : vrere bnlac 2254868 : vrree teinté	Unifocaux forte cerrioocn		< à ? 6 et > à + 6	105 ?
2212976 : vrere bnlac 2252668 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	105 ?
2288519 : vrere bnlac 2299523 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	105 ?
2290396 : vrere bnlac 2291183 : vrree teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	120 ?
2245384 : vrree blnac 2295198 : vrree teinté	Multifocaux frote correction		< à ? 4 ou > à + 4	135 ?
2227038 : vrree banlc 2299180 : vrere teinté	Multifocaux	Tout cdyrilne	de ? 8 à + 8	120 ?
2202239 : vrree banlc 2252042 : vrere teinté	Multifocaux forte crrotoicen		< à ? 8 ou > à + 8	135 ?

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas crldniye	Sphère	Type de vrere
2261874 : vrree blnac 2242457 : vrere teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	45 ?
2243540 : vrere blnac 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrere bnalc 2291088 : vrree teinté	Unifocaux forte circteroon		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	62,50 ?
2273854 : vrere banlc 2248320 : vrree teinté			< à ? 10 ou > à + 10	62,50 ?
2200393 : vrere balnc 2270413 : vrree teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	45 ?
2283953 : vrere banlc 2219381 : vrere teinté	Unifocaux forte ctreroiocn		< à ? 6 et > à + 6	65 ?
2238941 : vrree blnac 2268385 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	65 ?
2245036 : vrree banlc 2206800 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	65 ?
2259245 : vrere blnac 2264045 : vrere teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	120 ?
2238792 : vrere banlc 2202452 : vrere teinté	Multifocaux forte ctroiceorn		< à ? 4 ou > à + 4	135 ?
2240671 : vrree bnalc 2282221 : vrree teinté	Multifocaux	Tout cnriylde	de ? 8 à + 8	120 ?
2234239 : vrere blnac 2259660 : vrere teinté	Multifocaux forte coiocerrtn		< à ? 8 ou > à + 8	135 ?

Les neuvaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rsnmubetmroes versés par la sécurité saoilce et à cuex versés au ttrie du régime de base. Les reeromtusenmbs snot effectués puor des faris rveenalt des législations maladie, aceicdnt de travail/ midaale professionnelle, et maternité. Ils ne puevnet en acun cas dépasser la totalité des frias laissés à chrage de l'assuré après rmsomunrbeet de la sécurité sicoale et de tuot arute éventuel cotant complémentaire frias de santé. Le recepst des règles de pisre en cghrae mleiamxas définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sloiace est apprécié eu égard à l'ensemble des peisrs en crahge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot atrue éventuel caotrnt complémentaire frias de santé et le présent contrat.

Nature des faris		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, crcilaugrhie et maternité			
Frais de séjour		Néant	
Forfait hpseitoalir engagé		Néant	
Actes de cuigrihre (ADC)	Médecin snatgriaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes tunheeciqs médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Autres heaoinrros			
Chambre particulière*		15 ? par juor	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfnat à cagrhie de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		15 ? par juor	Néant
*Dans la ltmie de 60 juos en hsooltiapstaiin médicale et chirurgicale, de 30 juors par année ciivle en moisan de repos, de canveonecclse ou d'accueil spécialisé puor handicapés en scteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin sirgaiatne de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin saingirtae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de cirurhige (ADC)	Médecin snatiiarge de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
	Actes tenhqeucis médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR

Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin siaanitgre de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR
Acets d'échographie (ADE)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR
Auxiliaires médicaux		Néant
Analyses		Néant
Actes médicaux non remboursés sécurité salcioe		
Densitométrie ousse		Crédit de 20 ? par année cvliie
Pharmacie non remboursée sécurité slciaie		
Vaccins		Crédit de 20 ? par année cvliie
Appareillages remboursés sécurité salcioe		
Prothèses aveiudtis		30 % BR
Orthopédie et aurtas prothèses		30 % BR
Dentaire remboursé sécurité sicoale		
Inlay simple, Olany		100 % BR
Prothèses dnreitaes		30 % BR
Inlay croe et ianly à ctlteaves		30 % BR
Orthodontie		25 % BR

Équipement ouptqie :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nvbmoere 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le renbsommruet du rleeemounvnelit d'un équipement optique, composé de duex verers et d'une monture, n'est pioslsbe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les munires et de 24 mios puor les adetlus sianuvt l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période prtenematt un renouvellement, le pnoit de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement opitque (ou du pmieerr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rbomermisueent demandé en duex temps).

La jfiiusocaittn de l'évolution de la vue se fdone siot sur la présentation d'une nlleouve pprsorcteiin médicale ptraont une cctreioon différente de la précédente, siot sur la présentation de la poptrciiresn iailinte compnarott les mtnnieos portées par l'opticien en aotipilacpn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nolleuve cecoriortn diot être comparée à celle du dreenir équipement aynat fiat l'objet d'un rmeenberusomt par l'assureur.

Monture atlude	35 ?
Monture eannft	15 ?
Verres	Montants indiqués dnas les talbuaex ci-après en fntioocn des tpyes de vrree
Lentilles acceptées par la sécurité silaoe	Crédit de 100 ? sur 2 années cvielis consécutives
Lentilles refusées par la sécurité slocaie (y coipmrs lleetnls jetables)	Crédit de 100 ? sur 2 années cvielis consécutives
Cure tamrlehe remboursée sécurité slciaoe	
Frais de teamretnit et hoernraois	100 % BR
Frais de vygae et hébergement	100 ?
Médecines hros nrenamucolte	

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, pgsouochoyle et pccortsohiyimen puor les enntafs (si irnotventein dnas le cdare de ptieraich iinrscst auprès d'une aoiasiotcsn agréée)	20 ? par atce limité à 4 acets par année clivie
--	---

Abréviations :

OPTAM/ OPTAM-CO : opotin prauqite taiiarffe maîtrisée/ ootpin ptariuqe tfairraie maîtrisée crgrhuiie obstétrique. Eells ranelcmpet le crntaot d'accès aux sions (CAS).

PMSS : polanfd meeusnl de la sécurité sociale.

FR : fiars réels engagés par l'assuré.

BR : bsae de rnemsbroeumet retuene par l'assurance madilae ogbliaritoe puor déterminer le mnaontt de son remboursement.

RSS : roemebmnesurt sécurité siclaoe = mnotant remboursé par l'assurance mlaiaide oaitbilrgoe et calculé par aaipitlcpoin du tuax de reembunmrseot légal en veugiur à la bsae de remboursement.

TM : tekcit modérateur siot priate de la bsae de rmerbunseomet non pisre en chgare par l'assurance mlaadie otgoibalire (TM = BR ? RSS).

Les grlelis oiuetps du régime otoipn 1

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas ciydnrlr	Sphère	Type de vrere
2203240 : vrree banlc 2287916 : vrree teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	15 ?
2280660 : vrree bnalc 2282793 : vrere balnc 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté	Unifocaux forte cetoocrrin		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	40 ?
2235776 : vrree banlc 2295896 : vrere teinté			< à ? 10 ou > à ? 10	40 ?
2259966 : vrree banlc 2226412 : vrere teinté	Unifocaux		de ? 6 à + 6	15 ?
2284527 : vrree blnac 2254868 : vrere teinté	Unifocaux forte ccotreorin	Cylindre < à 4	< à ? 6 et > à + 6	55 ?
2212976 : vrere bnlac 2252668 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	55 ?
2288519 : vrere blnac 2299523 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	55 ?
2290396 : vrree bnalc 2291183 : vrere teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	30 ?
2245384 : vrree blnac 2295198 : vrree teinté	Multifocaux forte crrceteoion		< à ? 4 ou > à + 4	40 ?
2227038 : vrree balnc 2299180 : vrere teinté	Multifocaux	Tout cndrliye	de ? 8 à + 8	30 ?
2202239 : vrree banlc 2252042 : vrere teinté	Multifocaux forte ccoeoitrrn		< à ? 8 ou > à + 8	40 ?

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cyrnllide	Sphère	Type de vrree
2261874 : vrree banlc 2242457 : vrree teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	15 ?
2243540 : vrere bnalc 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrree bnalc 2291088 : vrree teinté	Unifocaux forte ctoirrcoen		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	25 ?
2273854 : vrere bnalc 2248320 : vrere teinté			< à ? 10 ou > à + 10	25 ?
2200393 : vrree blnac 2270413 : vrree teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6	15 ?
2283953 : vrree banlc 2219381 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	35 ?
2238941 : vrree balnc 2268385 : vrere teinté	Unifocaux forte cctroeroin	Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	35 ?
2245036 : vrere blnac 2206800 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	35 ?
2259245 : vrree banlc 2264045 : vrere teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	30 ?
2238792 : vrree balnc 2202452 : vrree teinté	Multifocaux forte ccterroion		< à ? 4 ou > à + 4	40 ?

2240671 : vrere blnac 2282221 : vrree teinté	Multifocaux	Tout cridlnye	de ? 8 à + 8	30 ?
2234239 : vrree bnalc 2259660 : vrree teinté	Multifocaux forte cirreotcon		< à ? 8 ou > à + 8	40 ?

Régime oioptn 2

Les nuaeixv d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rorueesetmnmbs versés par la sécurité scoiaie et à cuex versés au tirte du régime de base. Les rumremeonsbets snot effectués puor des fiars rnaevlt des législations maladie, aciecdnt de travail/ midalae professionnelle, et maternité. Ils ne peunevt en aucun cas dépasser la totalité des firas laissés à craghe de l'assuré après rusnememerobt de la sécurité scoiaie et de tuot autre éventuel catonrt complémentaire frias de santé. Le repest des règles de pirse en cghrae mlmaeaxis définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sioalce est apprécié eu égard à l'ensemble des psiers en caghre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot autre éventuel crnaott complémentaire fiars de santé et le présent contrat.

Nature des fiars		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, cuicalhrrgie et maternité			
Actes de ciurhirge (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin snragatiie de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Actes thncueeqis médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Autres hareoirnos			
Chambre particulière*		20 ? par juor	Néant
Frais d'accompagnement d'un eafnnt à caghre de mmois de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 ? par juor	Néant
*Dans la lmtiie de 60 jorus en hpoatiatoslisin médicale et chirurgicale, de 30 jrous par année ciivle en msoain de repos, de cealvnsnceoe ou d'accueil spécialisé puor handicapés en setceur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin snrtirgiaae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin srtngiaaie 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 titulaire 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 titulaire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale		
Densitométrie osseuse		Crédit de 30 % par année civile
Pharmacie non remboursée sécurité sociale		
Vaccins		Crédit de 30 % par année civile
Appareillages remboursés sécurité sociale		
Prothèses dentaires		80 % BR
Orthopédie et autres prothèses		80 % BR
Dentaire remboursé sécurité sociale		
Inlay simple, Onlay		200 % BR
Prothèses dentaires		80 % BR
Inlay complet et inlay à collage		200 % BR
Orthodontie		50 % BR

Équipement oqtipue :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nmrveobe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rnesmmueerbot du relumoelenenvt d'un équipement optique, composé de duex verers et d'une monture, n'est psbslioie qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les muieirs et de 24 mios puor les aleduts snuavit l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période pnmtareett un renouvellement, le pnoit de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oiqutte (ou du pmerier élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un reoesrmunbemt demandé en duex temps).

La jiutsfitiaocn de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une nlueolve peoiirtcrpsn médicale potrant une crocteoirn différente de la précédente, siot sur la présentation de la popitcirsern italniie corptnmaot les mnnteios portées par l'opticien en aictolpiapn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La noulvlee ctoirorcen diot être comparée à celle du deirenir équipement aanyt fiat l'objet d'un rebrmoemeusnt par l'assureur.

Monture adlute	55 ?
Monture enafnt	35 ?
Verres	Montants indiqués dnas les teaublax ci-après en footnlin des tepys de vrere
Lentilles acceptées par la sécurité scoaile	Crédit de 150 ? sur 2 années ceiivls consécutives

Lentilles refusées par la sécurité saiolce (y ciomrps lieenllts jetables)	Crédit de 150 ? sur 2 années cliives consécutives
Cure thmalere remboursée sécurité slcaoie	
Frais de titeemrant et hrnooeairs	150 % BR
Frais de voayge et hébergement	200 ?
Médecines hros norumeatlcn	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, polgocsyue et pcmtocireiyshn puor les etfnas (si iieoneonrtvtn dnas le cdrae de pitiaernc incsirt auprès d'une aiaostoscin agréée)	30 ? par atce limité à 4 aects par année cliive

Abréviations :
OPTAM/ OPTAM-CO : optoin paqrute trriaaife maîtrisée/ oipton
ptiuqrae trraaiife maîtrisée chrigrue obstétrique. Elels
reaeplmnt le carnot d'accès aux sonis (CAS).
PMSS : pnlofad mneesul de la sécurité sociale.
FR : frias réels engagés par l'assuré.
BR : bsae de reerbsounmmet ruetene par l'assurance miaadle
oaogbirtlie puor déterminer le manotnt de son remboursement.
RSS : rbrmeemseonut sécurité sciaole = mnaontt remboursé par
l'assurance mladae ogrliotabe et calculé par aloicitappn du
tuax de rerunbosmeemt légal en vuguier à la bsae de
remboursement.
TM : tciekt modérateur siot pritae de la bsae de rmsnoeemurbet
non pirse en cgrhae par l'assurance mladiae otgbiliaroe (TM =
BR ? RSS).

Les gliiers opquites du régime ootpin 2

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Type de vrree
2203240 : vrere banlc 2287916 : vrere teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	35 ?
2280660 : vrree balnc 2282793 : vrree bnlac 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrere teinté	Unifocaux forte crteriocon		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	60 ?
2235776 : vrere bnlac 2295896 : vrree teinté			< à ? 10 ou > à + 10	60 ?
2259966 : vrree bnlac 2226412 : vrere teinté	Unifocaux		de ? 6 à + 6	35 ?
2284527 : vrree bnlac 2254868 : vrere teinté	Unifocaux forte coritrcoen	Cylindre < à 4	< à ? 6 et > à + 6	75 ?
2212976 : vrree banlc 2252668 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	75 ?
2288519 : vrere banlc 2299523 : vrree teinté			< à ? 6 et > à + 6	75 ?
2290396 : vrree bnlac 2291183 : vrere teinté	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	50 ?
2245384 : vrere bnlac 2295198 : vrere teinté	Multifocaux forte coreoirctn		< à ? 4 ou > à + 4	60 ?
2227038 : vrere bnlac 2299180 : vrere teinté	Multifocaux	Tout cyirdne	de ? 8 à + 8	50 ?
2202239 : vrree bnlac 2252042 : vrree teinté	Multifocaux forte ctrrooeicn		< à ? 8 ou > à + 8	60 ?

Enfant (< 18 ans) CODE LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Type de vrere
2261874 : vrere banlc 2242457 : vrere teinté	Unifocaux	Sphérique	de ? 6 à + 6	35 ?
2243540 : vrere banlc 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrree blnac 2291088 : vrree teinté	Unifocaux forte cooierrctn		de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	45 ?
2273854 : vrere blnac 2248320 : vrere teinté			< à ? 10 ou > à + 10	45 ?
2200393 : vrree banlc 2270413 : vrree teinté	Unifocaux		Cylindre < à 4	de ? 6 à + 6
2283953 : vrere blnac 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte cotoerrcin	< à ? 6 et > à + 6		55 ?
2238941 : verre blnac 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de ? 6 à + 6	55 ?
2245036 : verre bnalc 2206800 : verre teinté			< à ? 6 et > à + 6	55 ?

2259245 : verre balnc	Multifocaux	Sphérique	de ? 4 à + 4	50 ?
2264045 : verre teinté	Multifocaux		< à ? 4 ou > à + 4	60 ?
2238792 : verre balnc	Multifocaux	Tout clirdyne	de ? 8 à + 8	50 ?
2202452 : verre teinté	forte croroicetn		< à ? 8 ou > à + 8	60 ?
2240671 : verre bn lac	Multifocaux			
2282221 : verre teinté	Multifocaux			
2234239 : verre bn lac	Multifocaux			
2259660 : verre teinté	forte corectiorn			

Régime ooiptn 3

Les neuuix d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rtmeumsernboes versés par la sécurité saciole et à cuex versés au titre du régime de base. Les rorebeemunstms snot effectués puor des firas rnleavet des législations maladie, acedinct de travail/ madlaie professionnelle, et maternité. Ils ne peunvet en aucun cas dépasser la totalité des frias laissés à cahgre de l'assuré après remrbnmeouest de la sécurité soaclie et de tuot autre éventuel catnrot complémentaire frais de santé. Le rcepest des règles de psrie en carghe maxmeilas définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scolaie est apprécié eu égard à l'ensemble des psries en chgare déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot autre éventuel craontt complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, ciclighrraue et maternité			
Actes de cirguihre (ADC)	Médecin srigainate de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes tuhqnceies médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Autres hrniareoos			
Chambre particulière*		30 ? par juor	Néant
Frais d'accompagnement d'un efnant à cgarhe de mions de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 ? par juor	Néant
*Dans la limtie de 60 juors en hltsipsoiaotain médicale et chirurgicale, de 30 jours par année ciilve en moisan de repos, de coesecvanclne ou d'accueil spécialisé puor handicapés en seecutr psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin saigratine de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin sainraitge de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	

Actes de cguihrre (ADC) Actes teheucnqis médicaux (ATM)	Médecin srgtiaanie 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 sgtairniae de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR
Actes médicaux non remboursés sécurité solcaie		
Densitométrie ossseue		Crédit de 40 ? par année civile
Pharmacie non remboursée sécurité soaclie		
Vaccins		Crédit de 40 ? par année civile
Appareillages remboursés sécurité scilaoe		
Prothèses advvieius		130 % BR
Orthopédie et autres prothèses		130 % BR
Dentaire remboursé sécurité soialce		
Inlay simple, Onlay		300 % BR
Prothèses diereants		130 % BR
Inlay croe et inlay à clateetvs		300 % BR
Orthodontie		100 % BR

Équipement otqipue :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nmrvboee 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rneumoebmsert du revonuemnlelet d'un équipement optique, composé de duex verres et d'une monture, n'est pilssobe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mionres et de 24 mios puor les aleduts suianvt l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période pmenrtetat un renouvellement, le pnoit de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oiouqtp (ou du preiemr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rebmnrsoeumet demandé en duex temps).

La jcuosfitiiaatn de l'évolution de la vue se fdnoe siot sur la présentation d'une nvlleuoee pprsoietcn médicale potarnt une ctocroiern différente de la précédente, siot sur la présentation de la prrioipcestn iaaitlne copatnomrt les mtineons portées par l'opticien en atopliaipcn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nlelvuoee ccortoerin diot être comparée à celle du dernier équipement ayant fiat l'objet d'un rbeumneoresmt par l'assureur.

Monture atlude	55 ?
Monture efannt	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 thérapeutique remboursée 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 pharmacie	

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, puolyschoge et pictomeorhycisn puor les etnafns (si ienvtnortein dnas le cadre de ptraceiin iircnst auprs d'une atosaiscion agréée)	40 ? par acte limité à 4 actes par année civile
---	---

Abréviations :
 OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tertiaire maîtrisée/ option pratique tertiaire maîtrisée chirurgie obstétrique. Elels rlncaepmet le carontt d'accès aux soins (CAS).
 PMSS : pafonld musneel de la sécurité sociale.
 FR : frais réels engagés par l'assuré.
 BR : base de remboursement reetune par l'assurance maladie octabriliole puor déterminer le mtnant de son remboursement.
 RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie oaiibogtrle et calculé par atoaiipcln du taux de rmrnueebomest légal en vieguur à la base de remboursement.
 TM : ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie oiatgolrbie (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 cocrtoiren	Cylindre > à 4	< à ? 6 et > à + 6	75 ?
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté			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 ccerroiton		< à ? 4 ou > à + 4	90 ?
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cndliyre	de ? 8 à + 8	80 ?
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte croctioern		< à ? 8 ou > à + 8	90 ?

(1) *Le telabau de geaatrnis est étendu suos réserve du rcpeest des dptsiioionss de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soiaicle tel qu'en veguuir deuips le 1er jaeivnr 2020 puor l'optique et le dentaire, et à ctoepmr du 1er jvinear 2021 puor l'audiologie.*

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

? la msie en place d'un tuax d'appel sur le tuax crtenouctal de la cosoitain « flaimle hros ciononjt non à cgrhae sécurité soilcae » pnerd efet le 1er jienvar 2018.

? les évolutions liées au rcmlpeaenmt du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM-CO (option pairqate traafiire maîtrisée/option praqitue tfrraiiae maîtrisée cirhigure et obstétrique) penrnnet efett le 1er jvanier 2018.

Le présent anenvat ayant voatcain à définir le régime ceilcltof et oraoiltbge de resbrmeneomut de frias de sonis de santé, dnot dievnot bénéficier l'ensemble des salariés des eesetnrirps de la branche et reneavlt de la cnoinveotn clvileotce et ce gleule que siot la tallie de lrues entreprises, le présent anveant ne prévoit aunuce dosoiipstsin spécifique en aipplictoan de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvarail ccnaonert les ertenenpriss de moins de 50 salariés.

Le présent anveant frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de ddneame d'extension, conformément aux dtiososipns légales et réglementaires.

Accord du 15 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC,
Syndicats signataires	CFTC ; UNSA sletaccpe et cmuiooncmatin ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT ; SNEPAT FO,
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nantaiol des discothèques et lieux de lirsois (SNDLL), par lttree du 3 jainver 2019 (BO n°2019-36)

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aoccrd a puor objet de désigner l'opérateur de compétences de la culrute et des médias dnas la bhcanre des epesecs de loisirs, d'attractions et culturels.

(1) *Atrcile étendu suos réserve que l'OPCO de la curtlue et des médias stipulé dnas l'accord siot assimilé à l'OPCO AFDAS, agréé*

Le présent anaevnt srea déposé dnas les ciinoontds prévues par le cdoe du travail.

Les petrias starngeiais ont cnoenvu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pnrieraates sociaux, réunis en csmsoioimn paritaire, décident de fiare évoluer le régime de fiars de santé otgbiilroae mis en plcae par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent anavent a puor oebjt d'entériner les mofitacidnois apportées au régime frais de santé de la cvietnonon cievettolle nlaoniate eecsaps de loisirs, d'attractions et cuuelrtls par :

? la msie en plcae d'un tuax d'appel sur le tuax cnroettaucl de la ctootaisin « fillame hros conjoint non à cahgre sécurité sicoale » ;

? le rcmeepelanmt du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/ OPTAM-CO (option pairuqte tairarfie maîtrisée et oopitn pairqute tfiirarae maîtrisée cgriuirhe et obstétrique) conformément aux dpioositisns de la ctionvoenn médicale du 25 août 2016. Ces nvaueoux dsfoipitsis snot visés par le chaier des cghares du cnoratt rlapessonbe défini aux alericts L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité soicale suos le trmee cmounn de « dissptiofis de putqaire trafiirae maîtrisée ».

par arrêté du 29 mras 2019 ponatrt agrément d'un opérateur de compétences, en aipocltipan des atcreils L. 6332-1 et svianuts et R. 6332-1 et sitvanus du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acorcd s'applique à ttueos les ererisntpes ciremopss dnas le cahmp d'application de la cteioovnnn clivcolete noaitlne des eaepscs de loisirs, d'attractions et ctluuerls du 5 jainvar 1994 et des différents annvetas clcunos deupis cttee dtae anayt eu puor ojbet de mifioedr son cmahp d'application.

Article 3 - Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux acirtles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot aocrd de bnrhace aaynt viaocton à être étendu diot cmooeptr des saioniutlpts spécifiques puor les esenrrpites de monis de 50 salariés ou, à défaut, des jioticfutaisns pmenttreat d'expliquer l'absence de dinstopisios spécifiques à ces entreprises.

En aaillcoptpn de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du taarivl une bhnarce ne puet reveelr que d'un suel opérateur de compétences.

Dès lors, toetus les ertireensps qules que soenit luers effectifs,

doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 5 - Révision *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations s'adressant ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de tous les organisations représentatives dans le cadre d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet montrant les points saillants à être révisés.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 6 - Dénonciation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Article 7 - Suivi *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les parties au présent accord s'engagent à faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 8 - Revoyure *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Les parties conviennent également de se réunir pour revoir les dispositions des articles n° 51 et 52 à l'aune des évolutions des conditions de travail professionnelles.

Article 9 - Notification *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Article 10 - Dépôt *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 - Extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les parties s'attachent à garantir le développement des emplois et des compétences déployés au sein de la branche, notamment en raison du caractère saisonnier d'une partie des activités exercées dans le secteur de la flore par les salariés intermittents, en CDD ou en travail temporaire.

Compte tenu des activités exercées par les entreprises de la branche et des métiers exercés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent pour reconnaître l'opérateur de compétences de la branche et des médias, permettant ainsi de répondre aux enjeux de la branche, qui sont des enjeux d'accompagnement, de cohérence économique et sociale, de soutien auprès des TPE et d'efficacité.

Les parties conviennent ainsi, au vu de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de développer d'un OPCA par un apport de soutien d'appui financier aux entreprises de la branche qu'il s'agit de développer, et plus spécifiquement aux TPE qui se trouvent souvent démunies par manque de moyens humains dans un domaine très complexe qui est celui de la formation professionnelle tenant compte par ailleurs de la réforme de la répartition géographique des entreprises au sein de la branche. Elles souhaitent également s'appuyer sur la présence des entreprises de cet OPCA du secteur du spectacle et de ses spécificités y incluant la saisonnalité de la production des spectacles, des métiers de l'accueil avec des engagements avec des salariés en matière sécuritaire et des prérequis nécessaires. Ce choix répond également à une logique économique et sociale de complémentarité des activités soumises à des aléas conjoncturels et des opportunités identiques.

L'OPCO ainsi désigné pour desopérer d'une connaissance des activités culturelles, créatives, de loisirs et du spectacle, ce qui constitue un atout indispensable pour les parties au présent accord.

La désignation de cet opérateur de compétences a notamment pour but d'assurer une stabilité juridique aux entreprises de la branche.

Adhésion par lettre du 3 janvier 2019 du SNDLL à l'accord de désignation de l'OPCO

En vigueur en date du 8 janv. 2019

Gujan, le 3 janvier 2019.

Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), 74-76, avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Avenant n° 58 du 18 avril 2019 à la convention collective et à l'annexe spectacle du 10 mai 1996 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNEALAC,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDEF ; UNSA scetalepcc ; INOVA CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent accord, conclu à durée déterminée, s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Avenant n° 61 du 11 juillet 2019 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle commis de salle

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNEALAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDEF ; UNSA scetalepcc ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la confédération française de l'industrie et des spectacles de loisirs, d'attractions et de loisirs (CCNELAC) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP « commis de salle » annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019

Les parties signataires s'accordent sur le périmètre du certificat de qualification professionnelle « commis de salle » au niveau II, conformément à l'article 175 de la loi de formation des années 1994 de la convention collective et au degré 1 de la nomenclature de

diagnostiquer exposées ci-après.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que le SNDLL (Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs) adhère volontairement à :
? l'accord de désignation de l'OPCO ;
? les dispositions des accords 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.

Le président national.

Dans le cadre de séminaires préparatoires de travail en septembre et octobre 2016, le collège patronal et les représentants syndicaux de salariés ont décidé d'un commun accord de mener une réflexion sur le dialogue social au sein de la branche des spectacles de loisirs, d'attractions et culturels. Ils considèrent que la négociation et le partenariat sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, celui-ci se verra par nature évolutif pour prendre en considération la transformation des activités des clients en termes de lieux 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 nouveau se voyant de repères à tous.

Ils ont également convenu que la construction était une phase préalable à la négociation collective permettant d'établir un dialogue des parties existantes, d'identifier que les parties s'efforçant d'encadrer à travers d'éléments statistiques traitement de données d'indicateurs de suivi.

Les parties rappellent l'exigence de loyauté dans la négociation, l'obligation mutuelle d'une gracieuse réciprocité des financements en attendant des réunions de négociation.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont abordé le thème du dialogue social lors des réunions préparatoires des 16 mars, 20 avril, 15 juin et 14 décembre 2017.

collectivement de 2019.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019

Ce CQP correspond à un niveau III dans le cadre national des certifications professionnelles (décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019), avec un niveau de diplôme V (du 21 mars 1969).

Article 4 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019

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 préalable 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 ministère 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 SNEALAC.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de soutenir l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises en matière de la mise en application de la convention collective nationale des spectacles de loisirs, d'attractions et culturels.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019

Les parties saucos snot cneovus de cucnlore un aorccd prntoat sur la création d'un cactfeirt de qcioliatftan pelsifosronelne (CQP) « Cmoims de slale » et de le voialesrr au trervas de la grille de classification. Ce cfiiecartt de qcloaiiitftan penoosilensfrle s'adresse en priorité aux salariés des nvaieux I et II de la grille de cisofcaalnitiss de 1994, siot dnas la nvoeulle grille de ctisflcasaoiin de 2019 au degré 1.

Conscientes des eeunjx que représente la fmitoroan puor la banhcre pefsfleorilnone des esecaps de loisirs, d'attractions et culturels, les pritaes cronmnifet luer volonté de reconnaître la qtciofiaulin acquise par l'expérience professionnelle, complétée de snissoes de fmrooiatn dnas un suoci pernamnt d'avoir un peennrosl compétent et qualifié puor mieux répondre aux besnois et eencxiges du public.

Ce CQP est issu des bonseis et des antttees des steis de loisirs, d'attractions et culturels.

Avenant n° 62 du 19 septembre 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDFT ; UNSA scepplate ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT,

Article 1er - Définition des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 2, « 2.2. Définition des aatyns dirot » est modifié cmme siut :

« Bénéficient du présent régime en qualité d'ayants driot dnas le crade de la scsturue de catitoosin ? fliamle ? :
? le conjoint, le piatnraee lié par un Pcas et le cobncuin anyat une résidence commune, dès lros qu'il ne perçoit pas de renveu psnnesoferl ou de rveenu de rceleenmapmt ;
? les enanfts à charge, c'est-à-dire :
? ? les etfnans de ? 21 ans à cahrgue du pnaaitrpiet ou du cooinjnt ou du piraerante lié par un Pcas ou du cbcionun au snes de la législation des alotolcinas faiamliels ;
? ? les eantfns de ? 26 ans à crhgae du ptiipcanrat ou du conoijnt ou du parenitrae lié par un Pcas ou du cicnoubn au snes de la législation fsaile ;
? ? les efnats itcsrnis à Pôle elmopi en qualité de « pmiro dnueredmas » ;
? ? quel que siot luer âge, et suaf déclaration pnllneoerse de revenus, les etfnans infirmes, c'est-à-dire hros d'état de snvieuér à lreus beons en rosain de luer invalidité, pirs en ctompe dnas le cacull du qnueoitt fimlaial ou ovnraut driot à un atmebaetnt alcpibplae au rvneeu ioplsmbae ou bénéficiaires d'une psenoin amerliante que le salarié a été autorisé à déduire de son impôt sur le revenu.

Par ailleurs, le conjoint qui perçoit des runeavs pefsrsoieolns ou des rveuns de reemnaclmpt prruoa adhérer aux gteairnas du présent régime de manière individuelle, dès lros qu'il autcqtie une cotsaiotn spécifique; *ctete adhésion n'ouvre pas au diort à portabilité (1).*

(1) Les tremes « ; cette adhésion n'ouvre pas au droit à la portabilité » snot elcxus de l'extension sur le fedmnoent des aieltrcs L. 911-2 et L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Cet anvaent a puor oejbt de fexir la rnsaaacecsnnie du CQP au trvaers de la grille de clcsiiotiasafn et de rémunération.

Il est complété en annxee par :
? le référentiel de compétences ;
? l'organisation de la préparation ;
? la délivrance du CQP ;
? la rcansaennoisce du CQP.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019

(Fiches non reproduites, clntalesobus en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbrqiuue BO Conotvnneis collectives.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0016.pdf

Article 2 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Gtriaanes » est modifié cmme siut à ctpoemr du 1er jainvar 2020 :

Le détail des ganateris en veiuugr à ceompr du 1er jinaver 2020 est rpeirs ci-après.

Les nvueaix d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y coimprs les pirsntetoas versées par la sécurité sociale, dnas la lmtie des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.
BR : bsae de rneouemrbsemt runtee par l'assurance mialdae oorbalitige puor déterminer le mntnoat de son remboursement.
RSS : rmrouemseebt sécurité scoilae = motnant remboursé par l'assurance miladae oiaaobltrge et calculé par aaciotilppn du tuax de ruermseoenmbt légal en vuiuger à la bsae de remboursement.
DPTM (dispositifs de ptairque tfaaiirre maîtrisée) :
? OPTAM/ OPTAM-CO ;
? OATPM : optoin piaurqte tafiirrae maîtrisée ;
? OPTAM-CO : otipon ptiqarue tfirraaie maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
? : euro.
PLV : pirlx litemis de vntee fixés seoln la réglementation en veugur à la dtae des sinos effectués par le bénéficiaire ;
HLF : hraeoironis lteiims de ftuaicrtaon fixés sleon la réglementation en vugieur à la dtae des sinos effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, clsoabntules en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riqubure BO Ctnenionvos collectives.)

[hptts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0048/ boc _ 20190048 _ 0000 _ 0017. pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0017.pdf)

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aneavnt pnrdrea effet à cotmepr du 1er jivnear 2020.

Suivant les dnitsiosops de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peatirs srieiatngas n'ont pas rneteu de dionotpsis spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trvaail à l'attention des ertsrpeeins de mnios de 50 salariés dès lros que le présent aeanvnt vsie à moefiidr le régime coclitelf olrbiitogae de faris de santé dnnot dionevt bénéficier les salariés reevlnat de la ctoennivon clvtleoice et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Le présent aenvnat frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de damende d'extension, conformément aux doosisitpins légales et réglementaires.

Le présent annveat srea déposé dnas les condnotiis prévues par le cdoe du travail.

Les paires srangeiitas ont cenvonu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant n 63 du 21 novembre 2019 à l'avenant n 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDFT ; UNSA sapecctle ; INOVA CFE-CGC, FCS CGT,

Article 1er - L'article 1.5 est modifié comme suit :
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019

« Actirle 1.5
Contributions covnlenietlneons

Dans le crdae de la pootimron et du développement de la foaimotr prnnfsloeelsoe dnas son suceetr et des aitoncs qui en snot consécutives, les pnarrteeias sacoiux de la bnhrace s'accordent sur le mneaiitn d'une cibturootinn clneivoonnnteles qui est mutualisée au sien de l'AFDAS et qui crnrneoe tetous les eentpersirs de la branche, queulle que siot luer taille.

Cette cotioirutnbn est ecvenulsxiemt réservée au fnamenenect d'actions bénéficiant aux esepiretnrs et salariés de la bnkrahe des Loisirs, au sien de l'AFDAS, et rtese entièrement ausicqe à la branche. Elle est gérée au sien d'une csoimosimn parraitie de geiotsn des ciornbuottins cnotvnlenielones poprrre à la branche. La commission, après ducnssisois aevc la cmisssmooiin paairrtie nainoalte elmopi et farmotoin (CPNEF), définira chuqae année les aocntis financées pmerreirtaiiot par cette cnttoboiiirun conventionnelle.

Il srea demandé à l'OPCO un bailn sitsitquate et qiatiautlf de l'utilisation de cette contribution.

Par ailleurs, les peitnearras soiuacx se réservent la possibilité, par vïoe d'avenant, de rioevr les règles d'affectation de cette cobtunriiotn conventionnelle, snvaiut les oiatnrntieos et priorités de frootamin pslnoeiesrnolfe décidées au sien de la branche.

À ttrie transitoire, le tuax acpbipplae puor les eerenripsts de monis de 11 salariés au ttrie des msaess srealiaals versées en 2019 d'une part, et, éventuellement au ttrie des measss selaliraas versées en 2020 à défaut d'un acocrd ultérieur, s'appliquera cmome siut :

1.5.1. Enresprites opncauct mions de 11 salariés (hors ittirtnmeens du spectacle)

Les erritsepnes ocunact moins de 11 salariés dienovt csrcanoer au feincaemnt de la frtaoiomn pseoflnreoisnle une cctrboonuuiin cneilonltvneone de 0,35 % du mnnotat des seilraas versés aux

Les patenraeirs sociaux, réunis en cssmooimin paritaire, décident de fiare évoluer le régime de frias de santé ogbriliatoe mis en place par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent aannvnt a puor oebjt d'entériner les miiactfnooids apportées au régime fiars de santé de la ctovnionen cellcvotie nalaionte eecapss de loisirs, d'attractions et cluelruts par :
? msie à juor de la définition des atynas droit stiué à la PMUA (protection uenlvelsire maladie) ;
? msie à juor des gntiareas stiué à la réforme dtie 100 % santé et lisibilité des garanties.

salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie de la façon stanivue :
1. ? 0,20 % au ttrie du paln de développement des compétences conventionnel.
2. ? 0,15 % au tirtre des faootnmirs en altnacerne (contrat d'apprentissage (1), ctranot de professionnalisation, aocstin de rsneorivoen et pomrtioon par l'alternance). »

Les aeturs doisnotspis de l'avenant n° 52 du 23 nvremobe 2015 rtsneet inchangées et fnerot l'objet de négociations etnre les ptnaeareris sicuaox au cruos de l'année 2020.

(1) Les trmees « ctnators d'apprentissage » snot elxucs de l'extension cmmoee étant craortneis aux dtiionpossis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 février 2021 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019

Le présent aennavt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, anisi que de dnmdaee d'extension, conformément aux ditpnissoios légales et réglementaires. Cet accod srea déposé au ministère du taivarl et au gffere du cnisoel des prud'hommes de Prias dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vgeuuir du présent arccod est soumsie à l'absence d'opposition des ognnrsaitiaos scyidalnes non-signataires mroatieiajsen nombre (1) dnas un délai de 15 juors à compter de sa ncftioioatin ; au-delà, il est d'application immédiate.

(1) Les tmrees « en nrbmoe » mentionnés à l'article 2 snot eulcxs de l'extension cmmoee étant cnroietars aux dnoiiistispos de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 février 2021 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019

Les sgtiaiaenrs du présent acocrd denaendmt au ministère du traaivl son eootnxsin à tueots les eeiprtntress etnnart dnas le camhp d'application de la cnoetinvon clevlocitie nanloiate des ecapess de loisirs, d'attractions et cteurluls sur l'ensemble des départements français, y cripoms les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux enresteiprs de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019

Suite à la réforme de la loi du 5 spembtere 2018 puor la liberté de cohiisr son aveinr professionnel, les atveanns n° 51 et 52 rlifates à la fmiraoton poesniofslelne et à son feaencninmt donveit être révisés. Dnas l'attente d'une négociation puls gobllae de ces avenants, les paaetrneirs souciax ont cnonveu de md fioeir l'avenant n° 52 du 23 nevmore 2015 rteilaf au femecinnnat de la foarotmin professionnelle.

Avenant n 65 du 27 février 2020
relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDFT ; UNSA scltecpae ; INOVA CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1er mars 2020 au 31 décembre 2023.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Avenant n° 66 du 20 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	CFTC ; FS CDFT ; UNSA salpctee et coicmnouatimn ; INOVA CFE-CGC ; CGT FCS ; SNEPAT FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de mise en œuvre du dispositif « Pro-A » défini aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les dispositions de l'accord s'appliquent aux entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises de loisirs, d'attractions et culturelles (IDCC 1790) et de son annexe « Sacetclpe » du 10 mai 1996, quels que soient les effectifs de l'entreprise, incluant ainsi les intermittents de moins de 50 salariés.

Article 3 - Public concerné

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Il est rappelé que le dispositif de la « Pro-A » concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le dispositif « Pro-A » est applicable aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, il vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau 6 du nouveau cadre national des certifications, dont le rapport de grade de la licence.

Article 4 - Objet et forme du dispositif de « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le dispositif de la « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation scolaire ou professionnelle par des actions de

En début d'année 2018, le collège patronal et les organisations syndicales de salariés ont conclu un accord sur le dialogue social au sein de la branche des entreprises de loisirs, d'attractions et culturelles, considérant que la négociation et le partenariat sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, par nature évolutif.

La méthodologie de travail réfléchi entre les parties a permis des échanges réguliers sur des thématiques variées concernant socialement l'ensemble des acteurs avec des pehass de certification et des outils préalables, tout en ayant le soutien cumulé d'un biseau cissroa d'éléments institutionnels renforcés.

L'exigence de loyauté dans la négociation, impliquait notamment un partage réciproque des informations en amont des réunions de négociation de sorte à un point d'attachement de l'ensemble des partenaires intervenant au bon déroulement des échanges.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont décidé deroduire les dispositions relatives au dialogue social.

famrooin ou par des actions ptemeent de faire valoir les acquis de l'expérience.

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, la « Pro-A » peut viser des actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience (VAE) ainsi que l'acquisition de compétences de connaissances et de compétences.

La formation organisée au titre de la « Pro-A » repose sur l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les parties s'accordent sur l'importance de l'entretien professionnel qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion?) et identifier ses besoins de formation et qui est un moment important pour envisager une « Pro-A ».

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les actions de formation ou de perfectionnement par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié, soit de l'employeur, selon les modalités fixées par accord d'entreprise. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les actions de formation s'effectuent d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la formation ou la perfectionnement par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les candidats éligibles à une reconversion ou perfectionnement par l'alternance. Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les candidats spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Cette durée ne s'applique pas aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 5 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la « Pro-A ».

Le tuteur est parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être titulaire et justifier d'une expérience personnelle de l'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Le tuteur a notamment pour missions :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la « Pro-A » ;
? d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes personnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation d'apprentissage ;
? de veiller au respect de l'emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
? d'assurer la liaison entre les stagiaires ou établissements de formation et les personnes ;
? de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties s'engagent à ce que le tuteur bénéficie d'une préparation à sa fonction, éventuellement d'une formation spécifique, et il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des stagiaires de professionnalisation.

Article 6 - Certifications visées En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

La reconnaissance ou la promotion par alternance a pour but d'acquiescer une qualification professionnelle reconnue par :
? un diplôme ou titre officiel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
? une qualification reconnue dans les certifications de la professionnelle.

Dans le cadre du présent accord, les personnes suivantes ont dressé la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » : la liste est disponible en annexe 1 du présent accord.

Les parties conviennent que tout CQP détenu par la branche ainsi que toute certification créée postérieurement à la signature du présent accord soient automatiquement ajoutés à cette liste.(2)

Les études menées dans le cadre de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications ont permis d'identifier les métiers en mutation ou en tension et de dresser le bilan des besoins de formation en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. Cette étude a donné lieu à un armement des besoins en annexe 2 du présent accord.

De fait, les partenaires sociaux réaffirment que ces certifications répondent précisément aux problématiques d'embauche de la filière, permettent de veiller en permanence les besoins relatifs aux métiers en forte mutation, aux métiers nouveaux et aux métiers spécifiques. Elles sont la cible de volonté d'investissement de la formation des savoir-faire, limitant l'obsolescence des compétences et favorisant l'employabilité des salariés de la branche. Elles sont également un outil majeur favorisant la promotion interne des salariés et ouvrant des possibilités de reconversion professionnelle.

(1) Les termes « une qualification reconnue dans les certifications de la profession collective. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils ne relèvent pas des dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa de l'extension en tant qu'il se rapporte aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

Article 7 - Prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Les frais peuvent être pris en charge les suivants :
? des pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés lors des actions de formations) ;
? des frais de transport et d'hébergement ;
? la rémunération et les charges sociales légales et cotisations des salariés lors de leur formation.

Article 8 - Durée, dépôt, extension, révision, dénonciation En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1er février 2021 en l'absence d'opposition des représentants syndicaux non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 8 jours à compter de sa signature (1).

Le présent accord ainsi que ses annexes sont déposés à la direction des relations du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC.

Le présent accord ainsi que ses annexes pourront être révisés ou dénoncés conformément aux dispositions légales.

Les parties du présent accord déclament son intention de tous les éléments énoncés dans le chapitre d'application de la convention collective nationale des entreprises de loisirs, d'attractions et de loisirs sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

(1) Les termes « en l'absence d'opposition des représentants syndicaux non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 8 jours à compter de sa signature. » sont exclus de l'extension comme étant étrangers aux dispositions de l'article L. 2262-6 du code du travail.
(Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le développement des métiers des entreprises de loisirs, d'attractions et de loisirs et la poursuite de l'activité des salariés qui en découlent imposent le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée.

La formation professionnelle continue constitue un facteur d'accompagnement de la compétitivité des entreprises et d'employabilité des salariés. Elle permet de maintenir les salariés dans leur emploi et de faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de production et de consommation ainsi que de l'organisation du travail. Elle vise également à faire face à la discontinuité des parcours des stagiaires professionnels et à l'accélération des mutations économiques. Enfin, elle permet d'appréhender au mieux les opportunités professionnelles offertes par le marché.

L'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (dit « Pro-A ») remplaçant le dispositif de période de professionnalisation.

En prenant en considération d'une part les attentes croissantes des entreprises et des salariés, qui diffèrent selon l'organisation et la structure des emplois de chaque entreprise, et d'autre part, la saisonnalité de l'activité, il est convenu entre les parties de la conclusion d'un accord spécifique dédié au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A), afin de permettre aux stagiaires de la branche de répondre à leurs besoins en compétences.

Ce diptossif diot ptremtree aux salariés, ntnoemamt cuex dnot la pfoacitiailun est insuffisante au regard de l'évolution des teicolgenhs ou de l'organisation du travail, de faevrsoir tnat luer évolution ou protoiomm peesolnrnfioisla que luer miteiann dnas l'emploi. La roresnvcoien ou la ptooiomrn par aterclanne vsie à fticlaier un cnanhegmt de métier ou une proomtoin professionnelle, via l'obtention d'une qoilaticiaufn reconnue. La « Pro-A » est orientée vres les salariés en poste, nenmnotat les jeunes, les snrieos et les pesonrnes en stuatiion de handicap, tuot en sonilunagt le pinicrpe d'égal accès à la foirtamon prfosloelsnenie des salariés petenanmrs et des salariés saisonniers. Ces drneiers cinuonetstt une prat itpanmorte des pcbliis recrutés par les erspiertens de la branche. À ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des disiftiosps d'apprentissage prévus par l'accord nontaail ioirpnnnrstoeefsl sur la fiotoarmn puor tenir cpmpte de la diversité des apprenants.

Il s'agit également de mneer une ptliioque aicvte de footaimrn en annelcatre par l'accroissement des cotrnats d'apprentissage et de pontaoeifssioarsnn et l'affirmation du rôle majuer des tuteurs. Enfin, elle pmrerteta aux salariés de préparer luer rsvoireconen professionnelle, siot à luer demande, siot en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Compte tneu de la portée de cet avenant, les painreertas soiuacx aronerocdt une aetintotn particulière sur la ccmunmtooin de cet aroccd aux pult piteets entreprises, moeaajrtirs dnas la branche, aisni qu'aux salariés.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Annexe 1

Liste des coirtnfiaieitcs plonneioerssifes éligibles à la « Pro-A » (1)

(Tableaux non reproduits, coulsnaelbts en ligne sur le stie Légifrance, rbuqiure Butelilns olfeciis des cnnnoteoivs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0010.pdf/BOCC

(1) Dnas l'annexe n° 1 fxnait la liste des cnrfieictaiots éligibles, les ctiaritnoieicfs siaunetvs snot eeluxcs de l'extension en tnat qu'elles ctovinennreent aux dstiisnopoïs prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du traival :

- TP - Tneceihcn (NE) d'accueil tuouitsirge otpoin accompagnement, optioin anmatioin - Ministère chargé de l'Emploi-Niveau 4 RNCP1896 ;
 - Mngaar du mriatenkg et de la cmiancmiotoun - Iitustnt supérieur d'informatique et de maegnemnat de l'information (ISIMI) - Pôle Pairs alternance- Nviaeu 7- RNCP16651 ;
 - Directeur(trice) de la cocutoanimimn - Iuntitst européen de la cmiiucootman et des médias - ECS Paris- Nieavu 7- RNCP24878 ;
 - Chargé de ccmomniatouin Eoaurepn coaiimmounctn scoohl (ECS) Niaeuv 6- RNCP17832.
- (Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Annexe 2

Argumentaire puor acpegnamcor la sélection de citaierfinocts « Pro-A »

1.?Portrait de la brcnahe des ecaesps de loisirs, d'attractions et culturels

La bahncre des eecspas de loisirs, d'attractions et celutlurs se cosopment de 3 100 établissements employeurs. La bharnc emploie près de 50 000 salariés en empoli ppcrainil auxxeqls s'ajoutent 30 000 salariés en eplomi saisonnier. Près de 13 000 employés snot des étudiants et 3 400 des iteimttrtnens du spectacle.

La bhacrne se sniiralsuge par une garnde diversité des métiers exercés et des fulx d'emploi conséquents, près des deux-tiers des pesots étant occupés par des elpioms saisonniers.

Les métiers opérationnels, souevnt acblessecis snas cooiidnnts d'expérience ou de diplôme, peetrtnmt l'insertion dnas l'emploi de salariés aux poifrls variés. Ce steeucr costtniue en effet, hros période de crise, une vioe privilégiée d'insertion puor les jenues et les ddmureneas d'emploi, en treems de perspectives, de foaiotrmn professionnelle, de carrière et de cructontoisn de pcoraurs pinosronlfeess tnat dnas la branhce du dtmievsnireset que dnas d'autres sucteres d'activités.

2.?Les mutntaois en cruos et anticipées

La numérisation, une évolution importante

La numérisation du suceetr se matérialise par la création d'outils et d'animations à diestatonin des vteusiirs tleels que des applications, la réalité augmentée ou eocrne la précommande de resaouattirn rdiapè ou classique. La numérisation dmrueee tifouotes réservée aux steructurs dnaoispsst des myeons sfutnsiafs et en picturlaier les gnadrs pcars naniuaotx (suivi en tmpes réel des fiels d'attente?). Les modalités d'accueil des vsiriutes snot asini en cruos de mouiantts ; ces évolutions nécessitent l'accompagnement des salariés ne disnaopst pas de compétences numériques.

Outre le développement d'outils de goiestn digitalisés (gestion RH, billetterie, comptabilité, etc.), les établissements dvnoiet désormais être référencés en lgine puor ggaenr en visibilité et cqmimmoenr en lngie par le biias de luer porpre stie iteenrnt ou via les réseaux sociaux.

Une crncrneoue citonssrae psuanost les atruces à se diversifier

La ccnsisaroe du setceur aavnt la cirse et l'ouverture de neuuvoax siets de loisirs, d'attractions ou celtrulus psuoenst les arcutes à se disgeutirn et à tuhocer un pibulc puls lagre en desfiarivnit luer offre. Ils pvuneet alros intégrér d'autres pismertaots (spectacle vivant, évènementiel?) ou créer des orffes spécifiques (pôle eafnnt puor ptrrtemee aux adleuts de pftoeirr des attractions, évènementiel).

Certains des aecruts fnot évoluer luer modèle économique en offnart la possibilité aux erinprsetes d'organiser des séminaires, arols que d'autres s'insèrent dnas des réseaux tutirouqsies cmoe cuex des oeiffcs de tmusioe et développent des panterraias aevc d'autres aurctes puor développer des orffes tioesiuruqts intégrées (une entrée dnas un stie + un hébergement + un dîner).

La peotnosnirfilsoiasan psigvrroee du secteur

Face à l'allongement de la sioasn et au beison en main-d'?uvre en bsase ssioan (renouvellement de l'offre) des acruets ont transformé crnetais elimpos snensraiois en CDI, ou en CDI-I (contrat à durée indéterminée intermittent).

En outre, des sites de lsriios et de ditveetssnimrs se snot engagés dnas une démarche d'amélioration conintue dnas le cadre du lbael « Qualité tsrimoue ».

3.?L'impact de ces évolutions sur les métiers : l'obsolescence de ctreains métiers et les compétences à développer

L'emploi salarié diot intégrer la rpsieooiomctn de l'offre et les innovitonas technologiques

Certaines fiotncnos taseesnrsvs snot impactées de manière négative par la digitalisation. L'automatisation et l'externalisation de citenears tâches penveut réduire les beoniss d'emploi sur les métiers concernés, ntammoent geositn de la paie, secrétariat, comptabilité, ou econre caisse. Cttee évolution ergndnee la nécessité de penesr le pocuras pnseesonfriol des salariés concernés et d'accompagner luer montée en compétence vres des tâches à puls ftroe vauelr ajoutée humaine, par epmelxe vres celles cmoaontrpt une diemsoinn d'analyse ou d'accompagnement.

Les compétences panthtermet d'enrichir le porrucas du vtiuseir dnivenneet prépondérantes.

Les métiers de l'accueil et des roteilnas aevc les vrueistis ggneant en complexité. Du fiat du rercoemnnft des atttnees des vtsiieurs en matière de paatosneoinirsln de l'expérience et de l'accompagnement, les compétences de l'opérateur d'accueil,

aujourd'hui orientées vers la belritletie et l'information, se déportent vers le conseil et l'accompagnement des pbluics afin de luer pposroer le pucaorrs otapmil en fitconon de lures attentes. Les compétences renaieenlloels (attitude fcae au visiteur, empathie, capacités de communication, pédagogie, onotaeirtn client) snot dvaaatnge privilégiées. Par ailleurs, la présence des pbluics étrangers edengnre un bseion en compétences des salariés de l'accueil en lanuges étrangères (anglais mias assui lneugas des puicbils qui se dfinreeviit : chinois, russe, arabe...). Ces compétences dennieevnt d'autant famteneladnos qu'elles cueobntirt à la psiaaoisrloentnn de l'expérience visiteur. Ces compétences cncnoeenrt nmetanomt les ettfcfes des opérations d'attractions, de l'hébergement, de la restauration, du bar, de la vente.

Les compétences diiaetlgs de maetnrkig et de cucoiaintmmn dnnieenevt nécessaires. Le crotomomnept numérique des veriistus (comparaison, notation), ainsi que l'enrichissement de l'offre événementielle en ptarie à diastoientn de la clientèle affaires, engnednret le biseon puor les srtrterucus de gérer et d'améliorer luer présence en ligne, anisi que de ctotnuesir une stratégie de cmuactoominn omnicanale. Celles-ci snot lemeiogunqt amenées à développer les compétences des salariés en matière de mtriekang en linge et de cuicocitamnomn digitale.

Les métiers de l'événementiel et de commercial. La dftsviicareiin de l'offre nmnetnoat en docrieitn de la clientèle aeiffars et de la ligoque événementielle créent des bnsioes en compétences au nveau des fotncoins cearelicomms et de développement, des métiers de l'événementiel, de la cmiominotuach ainsi que du maneitkrg et de la vetne à dseitniaotn d'une clientèle professionnelle.

Vers l'augmentation des bnisoes en compétences en vntee à dciaatsne et en prtgamiraoomn numérique. Les uasegs et les attetnes tjoruuos puls poussées des viestruis en matière d'expérience numérique, tles que le développement des srevices

de réservation en ligne, csinouednt à un amcnsecieosrt de la dmdanee sur les fnotiocns de la vetne à danctsie (agent de réservation, supprot client). Ces uages couplés à des atneetts crnesotasis d'accompagnement et de pesirinlansootan de l'expérience numérique du visiteur, par elpmexe via une apacitiopn aagncompnact le veuitsir lros de sa venue sur le site, dnoennt leiu à des bonesis sur des foiocntns de développement inmuifrqtaoe et de pmgmotoraaairn dnas les puls gedrnas structures.

Vers le développement toguelhincoque des métiers de la mnaaitnnece des artontcaits aifn de pilaler le rqisue d'obsolescence de compétences uenenmuqit électromécaniques. L'émergence de nlveoleus arniotttcas fnisaat aepl aux tcinoholgees numériques exgie le développement de nlloeves compétences techniques, nnmoaetmt sur les métiers de la maintenance. Ctete tenandce itcpmae également la frmaiton des opérateurs d'attractions, de même que les ingénieurs et coecunetrrps chargés d'imaginer la nvelluoe ofrfe de divertissement.

Les métiers du Stceaclpe cnisnoeanst de gredans difficultés deus à la csire slocaie engendrée par la pandémie de Covid-19. Pléthore d'entreprises ont rucleos à des sonraeisnis ou à des salariés paetrnemns puor assurer la création, la préparation et les représentations des sceplcetas vtanvis et atrue événements attisigeras qui ctnotesunit un des seocls du modèle économique du seeuctr d'activité. Cette falilme de métiers diot être suuoetne puor ne pas disparaître, et ses elpioms dnieovt être encouragés par des formiontas régulières.

Source :
Rapport emploi-formation de la brahnce pnnesooirllefse des esapacs de loisirs, d'attractions et culturels, oraoiertvsbe popcierstf des métiers et des qcutanflaioiis des epsecas de lsirois d'attractions et culturels, 2019.

Avenant n 67 du 3 juin 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDFT ; UNSA sepctacle ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble des episrnteers et des salariés nleeavt de la cevontionn cvileotlce niotaanle des eapescs de loisirs, d'attractions et cluulters (IDCC 1790).

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Le présent aocrd a puor oejbt de pertmerte aux eumoeyplrs des esapcs de loisirs, d'attractions et culturels, fasinat fcae à une bassie durable d'activité, de reciuror au dsioitpsif d'activité pelitalre de lugnoe durée. Il définit ses cdtonniios et modalités pratiques. En contrepartie, il précise les etgmgeanens suoscrits par les erietepnrss shaautiont bénéficier de ce dispositif.

En l'absence d'accord ccleoitlf d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur le présent aaenvnt puor élaborer un deomnuct unilatéral qui fxie les modalités de msie en ?uvre d'activité réduite puor le maieitn en epolmi dnas son entreprise. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le dmncoeut unilatéral.

Article 3 - Réduction maximale de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 13 août 2021

3.1. ? Piirpnce général de réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de taarvil ne puet être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié. Elle s'apprécie puor cqhuae salarié concerné sur la durée d'application du dioitpissf prévue par le présent accord. Son aiotipapcln puet cnuridoe à la suipsonsen tiarmrpeoe de l'activité.

La liitme de la réduction de l'horaire de trvaial ne puet être dépassée que dnas des cas eonetcipxlens résultant de la siaottiuu particulière de l'entreprise, naemnotmt en ftconion des ctratioenns sainaitres liées à la réouverture et à la capacité d'accueil de cuqhae site, sur décision de l'autorité administrative, snas que la réduction de l'horaire de trvaail pisuse être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

Sauf accrod exprès du salarié bénéficiaire du ditsoiispf d'activité prlelalte de lgnoue durée, l'entreprise ne puet imposer, au cruos d'une même journée, un tviaarl coinntu d'une durée inférieure à 3 hurees consécutives.

Dans la muerse du possible, le salarié dvrea être informé des modalités de msie en ?uvre et de la fmore que pnrrdea puor lui la réduction de son activité suos un délai de prévenance raisonnable.

Le délai de prévenance de pmcleeant des salariés en ALPD diot s'entendre en un délai rsalbnaione perteamntt de clicnieor les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie pnlnreosee du salarié. Ce délai est présumé rslionnabae lorsqu'il est d'un miimnum de 72 heures. Dnas l'hypothèse d'un mioff impérieux, ce délai puet être réduit de la durée nécessaire provoquée par les ceccoraitnsns rencontrées.

Compte tneu des différents mdoes d'organisation du tpmes de tiraavl utilisés dnas les eepsrritens de la bhacne des esapcs de loisirs, d'attractions et culturels, il est rappelé que, conformément à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail, la réduction cvilltteoe du tepsms de tvaial puet être organisée de manière aainvltrete au sien du sevcrie concerné. En conséquence, il est pbioslse sur la durée d'application du doitisspif d'alterner des périodes de fibale réduction d'activité et des périodes de frtoe réduction, voire de siuspneson tarpeomire de l'activité, dnas le recspet du pfonlad défini dnas le présent article.

Ainsi, pour les entreprises qui ont omarré le recours à la mise à disposition de temps de travail, il est possible, pour les salariés concernés, de recourir au dispositif de manière alternative, en respectant les dispositions de l'avenant n° 41 relatif au temps de travail à la convention collective nationale des entreprises de loisirs, d'attractions et culturel.

Exemple 1 : salarié à temps plein avec une durée moyenne de présence en entreprise.

Pour un salarié du dispositif ALPD d'une durée de 6 mois, concerné des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : salarié à temps partiel placé temporairement en ALPD.

Pour un salarié du dispositif ALPD d'une durée de 1 an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps partiel pendant 2 mois plus 7 mois à temps partiel de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (= 60 % de 1 607 heures).

Pour les salariés à temps partiel, cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application de son contrat de travail. Son aménagement peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à saisir la possibilité aux entreprises d'aménager la réduction mixte de l'horaire de travail du salarié à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale.

Exemple : réduction d'activité avec ou sans proratisation.

Pour un salarié du dispositif ALPD avec une réduction mixte de l'horaire de travail de 40 %, dans une entreprise qui emploie plusieurs salariés à temps partiel, à 28 heures par semaine (soit 80 % de 35 heures).

Exemple 1 : Le document unilatéral prévoit une caselle de réduction : dans ce cas, la réduction d'activité maximale serait de 32 % (= 80 % × 40 %), soit 11,2 heures.

Exemple 2 : sans caselle de réduction dans le document unilatéral, la réduction d'activité maximale sera de 14 heures (= 40 % × 35).

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par un contrat de travail de durée déterminée, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au cours de la période d'activité partielle, avec les règles de compensation suivantes :

? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : durée d'indemnisation au titre de l'ALPD d'un salarié au forfait-jour.

Les salariés sont placés en activité partielle (4) demi-journées par semaine : 4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser.

En outre, il est rappelé que les dispositions négatives peuvent être intégrées dans les accords ou conventions unilatéraux ALPD pour les salariés en activité partielle. En application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée, les périodes de splètes réductions horaires ne sont pas prises en compte pour les salariés dirigeants.

3.2. ? Modalités d'indemnisation

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute moyenne d'assiette à l'indemnité de congés payés et dans les conditions fixées par la loi et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en

vigueur. Conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de prise en compte dans l'ALPD de l'entreprise.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Ces modalités peuvent être amenées à suivre les éventuelles modifications légales ou réglementaires. Dans une telle hypothèse, les entreprises peuvent opter pour le présent champ d'application défini à l'article 1er mentionnant le CSE, s'il existe, dans les délais et les salariés par tous moyens au moins 5 jours avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Article 4 - Activités et salariés concernés par le dispositif En vigueur étendu en date du 13 août 2021

4.1. ? Principe général

Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail durant l'application du dispositif ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Ainsi, sont également concernés les salariés qui aient fait l'objet d'un licenciement pendant la période d'application du dispositif.

Le dispositif peut concerner tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, à charge de préciser dans le document unilatéral les salariés concernés par la réduction d'activité de l'horaire de travail.

4.2. ? Délimitation du dispositif par le document unilatéral

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et/ou les salariés concernés(s) et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi.

Dans le cas où survient une perte de l'entreprise est concernée par la mise en place de l'activité partielle de longue durée, seuls les salariés concernés bénéficient des aménagements et craignements prévus au présent accord.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, et ce, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur devra veiller à respecter une équité de traitement pour l'ensemble de ses salariés, y compris par une répartition des effectifs.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le même emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut simultanément bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 5 - Durée d'application du dispositif En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue

durée dnas l'entreprise ou dnas l'établissement.

La dtae à prtair de lqulelae est sollicité le bénéfice du dotiispisf d'activité ptrailele prévu par le présent aorccd coillctef ne puet être antérieure au peermir juor du mios ciivil au cuors duueql la demadne de vtoialadin ou d'homologation est tsmsarine à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dpiisitosf est accordé dnas la limtie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Article 6 - Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

6.1. ?Élaboration du duemocnt unilatéral

Le rueorcs au dtiisopsf d'activité praetile lgnoue durée rueriqet l'élaboration et l'homologation d'un document, qui diot préciser les coiintonds de msie en ?uvre, au neaviu de l'entreprise ou de l'établissement, des stpoluiatins du présent aorccd de branche.

Ce doncmeut diot prévoir dnas son préambule un dniogaitsc sur la siattuon économique et les piesercvtpes d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, et déterminer les éléments sutivans :

- ? la dtae de début et la durée d'application du dssoiptiif spécifique d'activité plielrate ;
- ? les activités et salariés auuelqxs s'applique ce dsiotisipf ;
- ? la réduction mamxilae de l'horaire de tivaral en deçà de la durée légale ;
- ? les eanmgeentgs en tmeers d'emploi et de fiaomrotn plersfioenloe ;
- ? les modalités d'information des oantnaniogisrs syeinlcdas de salariés sngeiataris et des isntnaecs représentatives du prensnoel sur la msie en ?uvre de l'accord, sleon un rmyhte au minos trimestriel.

Ce docmnuet est élaboré par l'employeur, après caolotnitsun du comité scoail et économique lorsqu'il existe. Il puet être renouvelé, dnas le rpecest de la durée mmlaixae d'application du dossiipitf fixée par le présent aorccd de brhcnae et suos réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

6.2. ?Procédure d'homologation du dcoenmut élaboré par l'employeur

L'employeur adessre la ddmnaee d'homologation du demunocnt au préfet du département où est implanté l'établissement ou l'entreprise concernée.

Lorsque le dcmunoet ptroe sur des établissements implantés dnas pusrlueis départements, l'employeur aedsrse sa ddmnaee unquie d'homologation au trite de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés. Toutefois, dnas ce cas, le contrôle de la régularité des cioiotndns de penmalet des salariés en activité prleatlie spécifique rsete confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

La dadmnee d'homologation est adressée par voie dématérialisée. Elle est accompagnée du dumoecnt élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité siacol et économique.

L'autorité aiasttiivmdre hugloomoe le demconut élaboré par l'employeur en apaolipitcn du présent aroccd de branche, après aivor vérifié :

- ? la régularité de la procédure d'information et de clusanoottin du comité socail et économique, lorsqu'il eitsxe ;
- ? la présence de l'ensemble des menotnis oegiabtriols ;
- ? la conformité aux situlnotiaps de l'accord de brnhcae ;
- ? la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité ansiimitvardte nftioie à l'employeur la décision d'homologation dnas un délai de 21 jours à coepmtr de la réception du document. L'absence de roeutr de sa prat à l'issue de ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tuot moyen, au

comité sicaol et économique s'il existe. En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur diot tatmrsrtnee la coipe de la dmanede d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au comité scoial et économique s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dteucmons précités et les veois et délais de ruoecs snot portés à la cssnianacone des salariés par vioe d'affichage sur lerus lieux de tvraail ou par tuot autre moeyn paemnertrt de conférer dtae ctanriee à ctete information.

Cette procédure d'homologation diot être renouvelée en cas de rtdoncoeciun ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation vuat atitoausiorn d'activité ptlileirae spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du blian mentionné ci-dessous.

6.3. Balin et contrôle des egngatenmes sucisrtos par l'employeur

L'employeur assdere à l'autorité administrative, anavt l'échéance de chquae période d'autorisation d'activité ptrlaleie spécifique, un blain ptonart sur le resecept des ematnegnegs qu'il a souscrits. Ce balin est accompagné d'un dniogaitsc actualisé de la stoiaitun économique et des prceisevtps d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ansii que du procès-verbal de la dernière réunion au cruos de luealql le comité sicoal et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité ptlileale spécifique.

Les enetmgaengs en tmeres de mteiinan dnas l'emploi scrosutis par l'employeur dnioevt pteror sur les eomplis dnnot le périmètre est défini à l'article 7 du présent arcocd de branche.

Les parterienas suaciox relpaelpnt l'importance de repstceer les etgeneamgns pirs en termes de minieatn dnas l'emploi et de fmaiorotn porenosliselnfe aifn de préserver les eploims et aersur le mtineian et le développement des compétences au sien de la bnahrce des eecspas de loisirs, d'attractions et culturels.

En cas de non-respect des egemtanengs stcuosirs par l'employeur en matière d'emploi et de famtoorin psilernoslefnoe dnarut la période de roruces à l'activité pealrtile de lnguae durée, l'autorité animiardistvte puet décider de srdseupne le pnaemait de l'allocation d'activité partielle.

Les pearianters sauioxc rlpeanlpnt l'importance de mnaieitntr un duoalige aevc l'autorité anviiitmsiartde et ivnnetit les établissements et les ernpetersis à se rprochaep de l'autorité atavsdmtniire en cas de difficultés à retesepr les eegatnengms soutscris ou en cas de dégradation de la suititoan économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise puor tuevorrr des sitoulons de nruate à préserver les emplois.

Article 7 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

7.1. ? Mniieatn dnas l'emploi

Les peieanarrrts siucoax rnleepaplt que l'enjeu de ce dspoiisitf est la préservation des eimopls dnas le suecter dnruat le tpmes de la csrie actuelle.

Les entepirerss ou établissements qui metetnt en pclae le dspiiioitsf spécifique d'activité pliatrele de lngoe durée, s'engagent oltoieairbgenmt à ne pas procéder à des letmeicincens puor miotf économique, tles que définis à l'article L. 1233-3 du cdoe du traival dnas les cnonitdois suivantes. Clea icnult l'impossibilité de merte en ?uvre un paln de sraauedgve de l'emploi (PSE) suaf si le suel veolt du PSE est un paln de départ vlaotrinoc (PDV).

Par ailleurs, dnas le cas où la gravité de la siutitoan économique de l'entreprise cotriiadnnrat ctete dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le roucras aux départs vnoiretaols ou aux rutreups ctllleoninonneevs collectives, ces mureses sroent persis dès lros que la svruie de l'activité en dépend.

Compte tneu des difficultés obérées des erteepnirrs de la brhcanne des e easpcs de lsiiros d'attractions et culturels,

ntnmoemat en tmeers de ppsevticeers de rlnacee de lerus activités, les etspieerrns s'engagent à poetr une ationtten particulière aux fonoamtirs nécessaires à la saegdurvae et à la rnelace de lruas activités, aifn de mintaiern dnas l'emploi le mmauxim de salariés.

À ces fins, les panteiraers siocuax ont colcnu l'avenant n° 66 raelitf à la rrroncenceon ou pmroooitn par alternance, dnas le but de sneuiotr les erinertpses et les salariés dnas lerus démarches de priomootn par arcanntee aisni qu'en fsavinroat les fntanorios vsniat une roeseincrvn professionnelle.

La comosmisin prtiaiae naltoiane epmlot et fmotriaon (CPNEF) a porté une atiotetnn particulière à la ltise des ctcinarfoteiis éligibles au dispitsof de « Pro-A », en iitaifdennt les métiers nécessaires à la sgreudaave des activités du stceeur des ELAC. La ccnioulson de cet acrocd pmeert aux salariés de la bahrnc d'accéder à des fotrmaois ceaneitritfs à tarrevs le dsospiitf de « Pro-A », et asnii d'augmenter luer employabilité au sien du suteecr au myoen d'acquisition de compétences en adéquation avec les bnoises de lreus employeurs.

Les saatneiigrs sithuenaot également rplaeper aux esetnerirps l'existence du « Pejrot de triintosan plnosnesoelfire », dpisoisitf aseslichce via le cmopte pernoesnl de firomotan pnmrteeatt aux salariés shanauoitt caenhgr de métier ou de psforoesin de fcnnear des fmoanitors caiettefinrs en lein avec luer projet. Dnas ce cadre, le salarié puet bénéficier d'un driot à congé et d'un minaetin de sa rémunération penadnt la durée de l'action de formation.

Par ailleurs, les sgrientaais réaffirment luer demadne à l'État de puiouvr mobiliser, dnas un carde de gotesin simplifié, les rossereurs dbpeilisnos de l'opérateur de compétences ADFAS et des sbivuonnets plubuqies dédiés à la fotioamrn (fonds noaatil de l'emploi et artues dsfitiopiss analogues), puor le feannmneict des coûts de faomtoirn engagés par les entreprises, en paceiliurtr les TPE et PME, aifn de faire fcae aux gavres difficultés économiques crlueecnlootns visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du cdoe du travail.

Enfin, les preaneraits scauiox suenhaitot raeelprr la possibilité puor les eeirpetrnss de la brhnace de stiicoller auprès de l'OPCO AAFDS des ptairstoens de ceiosnl en rserseuocs hmanieus (dispositif « appui-conseil ») aifn de bénéficier d'un aaeocepnmgnemt personnalisé en goetsin de lreus rcesresuos humaines, adapté au cnxttoee de rsriere d'activité post-crise sanitaire. Les entprieses de monis de 50 salariés (soit 90 % des estieprrens de la branche) bénéficient d'un fcnnmaneeet ttaol de la prestation. Cttee ptiarteosn d'appui-conseil est financée par l'OPCO AAFDS dnas le carde de l'EDEC culture, création, communication, sorpt et trmsouie et cofinancée au ttrie du paln d'investissement dnas les compétences (PIC).

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 smbpteree 2020, les acnotis spécifiques de miiatnen dnas l'emploi prévues par l'employeur s'imposent, suaf :
? si les pcepeetrsvs d'activité se snot dégradées par roprrpat à ceells prévues dnas le préambule et le digitsnoac présent et ftuur de la sttoaiuin financière de l'entreprise visé dnas le préambule ;
? si l'accord dnvieet iblmatpoince avec la sitaiuotn économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du gpuore (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, prau au Jnrhaol oifcifeil du 30 juillet, ailrcte 2, prévoyant une bassie de crfhie d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur un trietrmse dpeuis la msie en pclae de l'accord APLD).

7.2. ? Froamiotn professionnelle

Les pitarearens siucoax raeiseecnsonnt que la faotmroin plsfoisnnlereoe est un oiutl eistsneel puor pemrttree aux salariés de mniantier et de développer lerus compétences. D'autre part, la foriomtan polfsrsnnoeleie puet cunesittor un myoen uilte de prévention des rsuqeis psychosociaux, au snes où elle preemt au salarié de ceorvsner un lein avec son entreprise, et puls leenamrgt avec le mndoe professionnel.

À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité pllrteiae ctienusontt une ocsaicon puor mttre en ?uvre des anitcos de foiatormn professionnelle, de blain de compétences ou de vliaadotin des acqis de l'expérience, dnas le cdrae d'un paln de développement des compétences ou par la mslooiiatibn du cotmpe poernensl de formation.

Les preairantes soiaucx siunotehat rpeelapr que les fnormaiois aslebesccis via le cmtpoe penrsoenl de fiootmran du salarié puevnet être cofinancées par l'entreprise. Par ailleurs, dnas le cas où le coût de ces foioamrnts est supérieur aux dirtos acqis au trite du compte pernnsoel de formation, l'entreprise puet fmreiosalr une daedmne de fmianneect complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO AFDAS).

Dans le crdae du rerocus à l'activité plaitlree de lounge durée et aifn d'anticiper et préparer le rtœur psrgosrief à une activité normale, les praaetneris suoacix enroeuqcnat les erspertiens à metrte en pclae des ainctos de fiomtoarn suos cinnvoteon FNE et/ou dnas le cdrae du paln de développement des compétences.

Afin de fiseavorr le rreuocs à la frmatoion professionnelle, les paireetnars siauocx ont convenu d'affecter les fnods cvolenntnoines de brhcanne au rtsee à crhgae des coûts pédagogiques des frooinamts initiées suos cenoviotnn FNE.

À ce titre, il est namemtnot rappelé que l'OPCO AAFDS se tniet à la ditsoipison des eepnrsetirs de la brchnae puor les anapcemogcr dnas lreus démarches liées à la msie en pclae d'actions de formation, nmaoentmt en metant à la dosioipitsh des esetirnpres un référencement de l'offre de foiotmran à dtcainse (disponible sur le lein sniauvt : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>).

Parallèlement, les pietnearras soiaucx eteenndnt pruiorsuve les tvaurax et réflexions icbteaenhrrns engagés dnas le cdrae de l'EDEC culture, création, communication, sport et tumorise en fvuear du développement de l'emploi et des compétences, et sahnoteiut s'inscrire, le cas échéant, dnas les atncois de dgtsaniocis mobilisées dnas le cadre des ooietavrbress peptosifs des métiers, des qlnfaatiuoics et des compétences. Ces dgancsoiits viesnt à dsosiper de données puor évaluer l'impact de la crise, à idniitfeer les stratégies de strioe de cisre et de relance, à apntiiecr des bsenios en elipmos et en compétences et à ppsoror des acntios de foitroman et de reconversion.

Enfin, les pnteiraars sicouax réaffirment luer volonté de flatceiir l'information à dantsetoiin des enseipttrres et des salariés de la branche, qunat à l'ensemble des dopistisifs de faotimron pnorlsleoiesnfe mis à ditiisooon par l'État, l'OPCO ADFAS ou dmtieeernt par la bacnhre en tnat qu'entité crrciifcateite de tertis et ccitirteafs de qicaaftiolun professionnelle, en amnteialnt régulièrement le stie ietnnert dédié à la bnharce des eepcass de loisirs, d'attractions et culturels, asini qu'en raleaynt ces inintramfoos sur les réseaux sociaux.

7.3. ? Areuts engagements

a) ? Efrtots proportionnés des insnectas dirigeantes

Dans le cas où la catégorie des cderas drtgnaeiis est désignée cmmoee bénéficiaire du dstsoiipif d'activité peailltre de lnogue durée, les piraenrates sacuiox setnuihoat itcenir les eeiiprsntes à pnrdere prat à l'effort de solidarité dnas le ctotxnee actuel, neotmamnt en apipaulnqt un prciinpe de modération saarialle aux dirigeants, et ce dnurat ttuoe la période d'indemnisation.

Les erffots proportionnés des isannects dgeietnrais fneort l'objet d'une présentation ou d'un ponit pieluicartr au comité saicol et économique (lorsque ctete insctnae existe), aux iaatnsnecs représentatives du psreoennl ou dicntemeert aux salariés, suos fomre d'information écrite, si les duex neuuavx de représentation du preesonnl précédents n'existent pas au sien de l'entreprise.

b) ? Rcreuos à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au ttrie du dpiiistostf spécifique d'activité pliretale de lnogue durée, les eperstienrs n'auront pas reorucs à la sous-traitance ou à l'intérim puor rcmplaer des epmiols qui snot en activité partielle. En d'autres termes, l'entreprise s'engage à ne pas rrieucor à la sous-traitance de compétences dnoot elle dispsoe déjà en interne.

c) ? Ipcatms du dpositisif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vgeuuir au moenmt de la sgatnurie didut arcocd prévoit que le ditsipisof d'activité ptrllaeia n'a pas d'impact puor le salarié cnnnoeaert :
? l'acquisition des congés payés ;

? l'ouverture des droits à la retraite, en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions des institutions patronales et syndicales confédérales ou départementales des régimes de retraite complémentaire ;
 ? la totalité des heures chômées. Elle est prise en compte pour la répartition de la productivité et de l'intéressement lorsque celles-ci sont proportionnelles à la durée de la présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, l'assiette à prendre en compte est celle avant mise en ALPD ;
 ? l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur ;
 ? le maintien des garanties prévoyance et santé, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables.

En ce qui concerne les garanties de prévoyance et de santé, l'entreprise s'assurera auprès de son (ses) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période susvisée de référence pour le calcul des prestations verseront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur habitude d'accès à l'établissement.

d) ? Personnes vulnérables

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les personnes susceptibles d'être affectées par la pandémie de la Covid-19.

Il est également rappelé que le dispositif ad hoc pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap visait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de mise à domicile, est indépendant du dispositif ALPD.

Ainsi :

? un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre ALPD peut être placé en « activité partielle de garde d'enfants/vulnérables » ;
 ? si un salarié inclus dans le périmètre ALPD est placé en « activité partielle de garde d'enfants/vulnérables », la durée de son périmètre dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

Le salarié percevait une indemnité de circonstance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.4. ? Périmètre des engagements

Il est rappelé que les engagements souscrits par les entreprises ne concernent que les salariés qui sont effectivement placés en période d'activité partielle de longue durée.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Au regard de la situation de la branche des spectacles de loisirs, d'attractions et loisirs de nuit 90 % des entreprises cernées par le décret de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 - Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont consultées sur les mesures d'activité partielle. Lorsque aucune instance représentative du personnel n'est élue, les salariés sont informés individuellement et au moins 5 jours avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (courriel ou courrier).

L'employeur finira au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), s'il existe, et/ou aux instances

représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel :

? le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'ALPD ;
 ? l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD) des salariés concernés ;
 ? le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'ALPD ;
 ? les activités/services concernés par la mise en œuvre de l'ALPD ;
 ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
 ? les perspectives de reprise de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
 ? le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Un bilan est adressé tous les 6 mois à la DECETRIE en vue du renouvellement de l'autorisation d'ALPD.

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Les parties prenantes s'engagent à assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Ils conviennent que ce suivi est indispensable compte tenu de l'impossibilité d'anticiper avec précision l'évolution de la situation et les incidences de la période de crise actuelle.

Lors de chaque réunion de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), si l'évolution de la situation du secteur le justifie, ou au moins une fois tous les 3 mois, le collège élu pour informer les entreprises se réunira sur les conditions de mise en œuvre du présent accord. Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI. Dans la mesure du possible, cet ordre du jour, accompagné le cas échéant de documents d'information, est adressé aux membres de la commission, par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, 1 semaine avant toute réunion.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe rattachés à l'activité plurielle de longue durée ainsi que les documents unilatéraux homologués sont adressés, pour information, aux membres de la CPPNI. À cette fin, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ainsi que les documents unilatéraux doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : elac@snelac.com.

Les partenaires sociaux prévoient aussi de se réunir tous les 3 mois à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, apprécier les besoins réels du secteur en fonction de l'évolution de la situation économique et, le cas échéant, réviser les modalités de mise en œuvre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée. Ce bilan permettra notamment d'identifier le taux de recours à ce dispositif au sein de la branche des spectacles de loisirs, d'attractions et culturels, et de fixer le point sur la mise en œuvre des engagements pris en contrepartie du recours au présent dispositif.

Article 11 - Entrée en vigueur et durée d'application

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Le présent accord et son annexe entreront en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 6, élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 - Révision

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Le présent accord et ses annexes pourront être révisés dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 13 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 août 2021

Le présent accord, qui s'inscrit dnas le cdare des ditinoopissd de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 ponrtat drsivees dintisspoois liées à la crsie siatrniae et du décret n° 2020-926 du 28 jluleit 2020 ralieltf au dsiitopisf spécifique d'activité peairllte en cas de réduction d'activité durable, a puor oejiitcbf de petrmttee aux eneptrseries de la bhrcae des epeccas de loisirs, d'attractions et clueutlrs de friae fcae à une bssaie dlburae de l'activité, par la msie en pclae d'un doisitpsif spécifique d'activité pearltile de lnguae durée.

Cet accrod est établi conformément aux disisoontpis du dgtnaoiisc sur la siotituan économique et les peptsvicrees d'activité :

Touchés de pieln feout par la csrie siriatane et économique, les siets de liorss et de crutlue snot aujourd'hui en péril. Au 31 décembre 2020, ils avaient, en moyenne, sbui une bsaise considérable de luer cffhire d'affaires par rpaprot à 2019.

Au mnemot de l'interdiction d'exploiter (cf. arrêté du 15 mras 2020), la quasi-totalité des eerristpnes de la bcrhane n'avait pas généré de crfhife d'affaires dpiues le 30 speetbrme 2019. Ces ernrteipses n'avaient dnoc généré acuun cfrihe d'affaires panddet près de 9 mios lorsque, après le 2 juin 2020, eells ont été autorisées à rederpnre une activité réduite par la msie en ?uvre d'un paln de sécurité siatrniae très strict.

La fruetrmee a aggravé luer siotiatun de trésorerie aolrs que, dnas le même temps, elles deaivnet friae fcae aux cghares fxies de luer stuutrrce et aux coûts des trvaux et istnnmtseesivs engagés pedannt l'intersaison précédente.

Sur la période alnalt du 2 juin au 30 stbrpmeee 2020, les setis ont dû, d'une prat asemsur ces coûts et sturpoepr les délais de msie en pclae du portclooe de sécurité sanitaire, et d'autre prat aptader luer ofrfe aux cntnietoras sanitaires. Les rsiincetrts siaeratins ont eu puor conséquence une dtioinum de la jugae mxmaiale de fréquentation. La bsaise de fréquentation a été accure par le fiat que les atuers aetrucs du tiusomre étaient eux-mêmes affectés par la csire et ses conséquences.

Les seits de loisirs et de clurute ont à noeavvu dû fremer le 30 ootrche 2020. À la srauignte de ce présent avenant, la dtae de luer réouverture rtese très ieinatcnre en rsoian de l'évolution de la stotaiiun sairnaite du pays.

Avenant n 68 du 14 octobre 2021 à la convention du 5 janvier 1994 et à l'annexe spectacle du 10 mai 1996 modifiant l'avenant n 44 relatif aux garanties incapacité, invalidité et décès

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	CFTC ; UNSA stccaepile ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 2 de l'avenant n° 44 du 28 juin 2013 intitulé « Gatnreais », est modifié comme siut :

Les ppevtēcirsēs économiques puor les mios à vneir ne snot pas encourageantes, l'ouverture au piublē est conditionnée à l'application d'un proootcle de sécurité snaiarte strict, asini qu'à de nobmuseers citronaents d'exploitation (jauge de fréquentation, activités mntunaeies fermées, etc.)

Par ailleurs, les airsnooiatutts d'ouverture et les oigtliolbnas de frtermuee ont généré une agoavgitarn du cetnoxtē économique et socail des eiestrrpnes de la branche, nemotanmt en temers de rtceemenrut des effectitfs nécessaires à la rpsiree d'activité.

Au juor de la stagnruie du présent document, les aides gotunaerleeevnms (activité partielle, d'exonération de charges, fdons de solidarité et fnods de cteaioposmn de cagrehs fixes) ne snefsiut pas à pallier, sur le meyon et le lnog terme, cette crise économique et scialoe snas précédent.

Le modèle économique des etpneesrris de la bahcnre rosepe sur système de réinvestissement régulier dnas les attractions/événements proposés aux visiteurs. Les dttees contractées par les entreprises, ajoutées à la doiumintin duaqstire de trésorerie fnot oaltsbce à ce fcmneoninenott oanreideinmrt rentable.

Le dptiisofs entiepeocnl d'activité pirlealte de droit commun, pirs en chagre à 100 % puor le seeutcr protégé du tmirsoue au juor de la sgritunae du présent accord, juoe un rôle d'amortisseur sioacl et a prmies le mnietian des salariés dnas luers emplois. En outre, le fonds FNE-formation a preims de mtiinaenr et de développer les compétences ietnrens des salariés des entreprises. Ce dsitsipiof mérite d'être prvuusioi et puls legmneat utilisé.

Conscients de ce cettnoxe difficile, les ptirnaaeers sacuiox ont souhaité, par le présent accord, préserver le puls lanrmgeet pbissole les eiolpms présents au sien de la bahcnre des easescps de loisirs, d'attractions et culturels.

Cet aocrcd vsie à encrader cieeloennnonnlmvt le rcroues au doitiptssif d'activité paierltle de lngoue durée, dnas le but d'accompagner les eerpntirss cnaninsosat une bsisae d'activité durable, mias qui n'est pas de nuatre à cterpmoortme luer pérennité sur le lnog terme. Ce dtiiossifp aitsroue une réduction d'horaires dnas la liimte de 40 % de la durée légale du tiaavrl (et emnpnciletoenexlet de 50 %), suos réserve d'engagements en tmeres de mantien dnas l'emploi et de foiraomtn professionnelle. L'activité pitlearle de logune durée pmrrteeta de graintar une iatsdnemoiinn des salariés et d'affirmer la volonté des eprsintheers de réaliser des atocins de fatoomrin professionnelle.

Afin d'accompagner au mueix l'ensemble des pierats dnas la msie en ?uvre de l'activité pllariete de lougne durée, les prnraeteias sioacux sehnaotuit ictnoir les eineprtsters à pragater les efforts, natomenmt en aqnupliat un pcipnie de modération srlaaalie aux drtngiaeis et de modération des rndaeeevcs aux actionnaires.

« À competr du 1er jevanir 2022, le tuax de la cotisation, ieienlmaintt fixé à 0,56 % des saaiersls bruts, est augmenté de 15 %, siot un nevoauu tuax de 0,65 % (après arrondi) des saiaersls bruts, puor l'ensemble des salariés pntheenmars y crpmois cuex de la filière spectacle).

Montant des caisinotots : 0,65 % des saeralis btrus tarcnhe 1 et tnarche 2 (limité au tatol T1 + T2 à 4 Pass), répartis de la façon svntiaue :

Garanties	T1	T2
Capital décès	0,12 %	0,12 %
Rente d'éducation	0,10 %	0,10 %
Incapacité tremapiore de travail	0,22 %	0,22 %
Invalidité	0,20 %	0,20 %
Reprise des eourcns (revalorisations)	0,01 %	0,01 %
Total	0,65 %	0,65 %
T2 (limité au tatol T1 + T2 à 4 Psas [et 3 Psas puor les non cdaers de la filière spectacle])).		

Les cottisaons snot réparties à risoan de :
? 40 % à la cahgre des salariés ;

? 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les dispositions de la branche d'origine se rattachent à l'obligation résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les conventions visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises sont libres de choisir l'organisme de prévoyance pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord. »

Article 2 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les garanties pour l'ensemble des salariés prennent effet à compter de la date de mise en place des garanties d'origine :

Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité précoce (IAD 3e catégorie) par adhésion à l'exclusion des accidents du travail

Il est versé un capital supplémentaire égal à 50 % du capital décès par maladie.

Ce capital n'est pas pris en compte dans le cadre de la garantie d'indemnité.

Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité précoce (IAD 3e catégorie) par adhésion au tavail ou maladie professionnelle reconnue comme telle par la sécurité sociale

Il est versé un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès par maladie.

Ce capital n'est pas pris en compte dans le cadre de la garantie d'indemnité.

Allocation d'obsèques

En cas de décès :

- ? du salarié ;
- ? de son conjoint, partenaire de Pacs, ou concubin ;
- ? d'un enfant à charge.

Il est versé une allocation d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur au jour du décès.

Pour les enfants de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réellement exposés, s'ils sont inférieurs à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Considérant la mise en place de la branche et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises n'ont pas retenu de dispositions spécifiques relatives que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont bénéficie tous les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Article 4 - Date d'effet, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2022.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à l'absence d'opposition des intéressés au cours d'un délai de réflexion de 15 jours.

Avenant n° 71 du 30 juin 2023 à

l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de l'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 5 - Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi doivent se faire à minima une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 6 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à l'administration des affaires sociales et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fixe l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la partie la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La crise sanitaire engendrée par la pandémie de coronavirus a provoqué un bouleversement sans précédent au sein de la branche des entreprises de loisirs, d'attractions et culturelles.

Conscients de l'actuelle fragilité économique et sociale de la branche, les partenaires sociaux ont recherché l'équilibre du régime conventionnel de prévoyance en aménageant le taux des cotisations de manière modérée.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime de prévoyance obligatoire « incapacité-invalidité-décès » de la convention collective nationale des entreprises de loisirs, d'attractions et culturelles, mis en place par l'avenant n° 44 du 28 juin 2013, par la mise en place d'une part d'un nouveau taux de cotisation conventionnelle des cotisations de prévoyance pour l'année 2022, d'autre part par une amélioration des garanties en cas de décès.

l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 Annexe

V relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA ; SPACE,
Syndicats signataires	CFTC ; FS CDFT ; UNSA sptcecale et coimituonmcan ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Geairntas » est modifié cmroe siut à competr du 1er jvainr 2024 :

Le détail des gainrates qui prnedra eefft à ctpmeor du 1er jnivaer 2024 est rpires ci-après.

Régime de base

(Tableau non reproduit, ctsualolnbe en lgine sur le stie Légifrance, ruriuqbe Blnueilts oilfcifs des ceinntnvoos collectives, **pages 39 à 42.**)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille otpuique (régime de base)

(Tableau non reproduit, ctllsnobaue en lnige sur le stie Légifrance, rbqruiue Blntiules ofcfiiles des civotnnoens collectives, **page 43.**)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 2. ? L'expression des grniaaets ilunct les gniatraes du régime de base

(Tableau non reproduit, cnautolblse en lnige sur le stie Légifrance, rbuqbie Betullins oeficilfs des conteinvnos collectives, **pages 44 à 47.**)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille oiptque neivau 2. ? L'expression des grinaates iunct les grtanaeis du régime de base

(Tableau non reproduit, cslnaotulbe en lgnie sur le stie Légifrance, ruuqbire Bintulles ofceilifs des cnoieovtnns collectives, **page 48.**)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 3. ? L'expression des gtarnieas inluct les ginaetars du régime de base

(Tableau non reproduit, cabolsnulte en ligne sur le stie Légifrance, rbuuqrie Beitulnls oefiicfs des cneiononvts collectives, **pages 49 à 52.**)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille oiutqpe nveau 3. ? L'expression des gtaeranis ilcunt les gnartiaes du régime de base

(Tableau non reproduit, cbulaltsnoe en ligne sur le stie Légifrance, ruqrubue Binlultes oefilfis des ceoinnvntos collectives, **page 53.**)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 4. ? Non rnablssopee en complément du naeviu 3

(Tableau non reproduit, cboatlunlse en ligne sur le stie Légifrance, rigrubue Beitulnls oilfcifs des cntvioonnes collectives, **pages 54 à 56.**)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Les naivuex d'indemnisation définis ci-dessus s'entendent y cpmoirs les pnotseritas versées par la sécurité sociale, dnas la litime des firas réellement engagés par les bénéficiaires.

Le niveau 4 est non responsable, il ne puet être mis en plcae que de manière orgtoiaible en complément du niveau 3 lui-même scusoirt de manière obligatoire.

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le tetxe de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Ciotonastis » est modifié cmome siut :

« À cptomer du 1er jânevir 2024 le tuax de ctisiootan est fixé à :

Pour la fallmie hros conjoint, prraeantie lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce deernir perçoit un rneveu psneeoisnofl ou un rveueu de remplacement, rvaneelt du régime général : 1,24 % du plaofnd msnuuel de la sécurité sociale, par mois.

La coiaστοitn est répartie à hetuaur de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Pour la flamile hros conjoint, pnrrtaaeie lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce driener perçoit un rvneeu pifofseornnel ou un rneevu de remplacement, rvaneelt du régime lcaol d'Alsace Moselle : 0,78 % du ponafld muesenl de la sécurité sociale, par mois.

La cioasiottn est répartie à hteaur de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié. »

Article 3 - Recommandation de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dnsioopsitis ritvaeels à la radteomaoincmn de l'organisme asueurs du régime frais de santé à cemptor du 1er jeainvr 2014 snot abrogées.

Article 4 - Instauration d'un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est instauré un degré élevé de solidarité alimenté par tetuos les erepentrsis de la bnrache à huatem de 2 % des coaoiinstts hros taexs du régime de branche.

Les opérations reevtlais à ce degré élevé de solidarité fenrot l'objet d'une gsotein séparée.

La pquitoile d'action scoalie et de prévention srea définie cqahue année par les pratierans saoucix de la barhcne des escpeas de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 5 - Date d'effet. □Dépôt. □Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aeannvt pndrera eefft à cpometr du 1er jinaevr 2024.

Suivant les doiostiisnps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers srigeaatins n'ont pas retneu de dsosnpitiios spécifiques tels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tarival à l'attention des etrsperenis de mnios de 50 salariés, dès lros que le présent aenvnat vsie à mdifieor le régime coetlcilf otiroigblae de faris de santé dnot deovnit bénéficier les salariés relneavt de la cntnoieovn ccovelilte et ce seul que siot l'effectif de luer entreprise.

Le présent ananvet frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux dtinpoisioss légales et réglementaires.

Les siteanaigrs du présent accrod ddeenamt au ministère du traavil son eextsnion à teutos les eertpeisrns enrtant dnas le champ d'application de la ceovtnionn coveiltcle ntioanale des esaecps de loisirs, d'attractions et curtleuls sur l'ensemble des départements français, y cmriops les DOM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Avenant n 72 du 21 novembre 2024
relatif aux catégories de bénéficiaires
du régime de protection sociale
complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA ; SPACE,
Syndicats signataires	CFTC ; FS CDFT ; UNSA sapclecte ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025
Article 1.1 - Cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des slupnoaiitts de l'article 2.1 de l'accord nataonil ifrtorspniesneneol du 17 nrmveobe 2017 ratilef à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cdares pour l'application des régimes de preoctoitn sacolie complémentaire, snot visés les ingénieurs et crades à pratir du neaviu V ? ciienfefoct 300 ? filière des pelensnros administration-gestion, tcnuheiqe et etoitopxlain ? de la cislftiaoscan définie par la cotinovenn clvetcloie naoltanie des eaepcss de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 1.2 - Assimilés cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des soaipitnutls de l'article 2.2 de l'accord naionatl ionnnrefitepsoesl du 17 nvorbeme 2017 rielatf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cardes pour l'application des régimes de pooitetcrn solcaie complémentaire, snot visés les employés, tneneiicchs et agnets de maîtrise rlveenat du naievu IV ? cficieoneft 280 ? filière des prosnelens administration-gestion, tiqhunece et etlioioitxpan ? de la coalcisaifsitn définie par la cinnvoteton clteoiclvle nlaantoie des especas de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 1.3 - Employés, techniciens et agents de maîtrise
susceptibles de bénéficier d'une extension de régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dnisstioipis de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cdraes sbpiselteucs de bénéficier d'une eeisnxotn de régime, snot visés les employés, tniechenics et aegtns de maîtrise reavlnet des nuaviex IV ? échelon 1 ? ciiofnecfet 220 au neivau IV ? échelon 2 ? ciicenefoft 250 ? (les duex sleus inclus) ? filière des prleonnness administration-gestion, tncueihqe et eoloipttaixn ? de la cfiscistlioaan définie par la cvinoteonn cictelvole nnalatoie des eaepcss de loisirs, d'attractions et culturels.

Le présent aorccd est un « accord-cadre », et lssaie dnoc la possibilité aux erntirsepes d'effectuer le choix d'intégrer ces salariés dnas le cahmp des bénéficiaires du régime de pootriectn scalioc complémentaire des cadres.

Les prreaieatns sociaux, réunis en cosiiimmosn paritaire, décident de faire évoluer le régime de firas de santé oiragotlbie mis en palce par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent aneanvt a puor oebjt d'entériner les mfiioiotcdnas apportées au régime frais de santé de la cnivoonetn cvelltcoie natlianoe epeacs de loisirs, d'attractions et cllettuus par les gtaaniers et citosnotais apbelplcais à copmpter du 1er jveinar 2024.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En aolpiiactpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les striedaiagns cnnneoenvit que le ctoennu du présent aoccrd ne jutifsie pas de prévoir de dtiosnsoips spécifiques aux eeiiprntesrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muerse où les soaptlniuits du présent aoccrd pntmreetet une régulation économique équitable etnre tuteos les enirpeesrts de la branche. Elels s'appliquent dnoc indtneectsnmiit à tuos les salariés des etrerispens rnavelet de la ctvinoenon clvioeclte ntliaaone des ecsaeps de loisirs, d'attractions et culturels, quel que siot luer effectif.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd s'applique aux etsepinerrs de la bnhcare des ecspeas de loisirs, d'attractions et crletulus (IDCC 1790).

Le présent accrod est cnoclu pour une durée indéterminée. Il enetra en vuueigr à cpteomr du 1er jeivnar 2025, et ne pruroa pnderre effet aanvt le lemidaenn de la poalictbuin de l'arrêté d'extension au Jnuarol officiel.

En alcatioippn de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les sontuplitias de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à cetompr de l'agrément du présent aoccrd par la csommiiosn dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Le présent acrocd est déposé par la ptraie la puls dgielntie et frea l'objet d'une dnmeade d'extension auprès du mrtisine chargé de la sécurité siocale dnas le crdae des distnsoipios légales et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de gaarntir le rpesect du pinprice d'égalité de tamnieetr en dorit de la poicttoern sociale, la loi iompse que les cttsnoiaios et grntaies afférentes aux régimes firas de santé et prévoyance lourde seinot nécessairement ieeudqtnis pour l'ensemble des salariés rneevalt d'une même « catégorie otvcbeie ». A défaut, les ctnirnouibots à ces régimes ne pneveut bénéficier du régime sicaol de faveur, et ces sommes snot réintégréés dnas l'assiette des ciitsaootns de sécurité sociale.

Conformément aux dssoiioitnps du cdoe de la sécurité sociale, les catégories oeijectvbs penuevt noenmatmt être constituées au rgraed des catégories pnofleosinlrses d'appartenance des salariés (employés, tenncihecis et antegs de maîtrise ? ci-après EATM ?, et cadres).

Le corpus légal, règlementaire et coenitnnnveol preemt ttifieoous d'étendre les régimes de potticoren siacloe complémentaire destinés aux creads à des salariés ne raeevnlnt pas de ctete catégorie professionnelle, snas que clea ne ceirovntnnee au picirpne de fxoiatin des cotoitaniss et gieatrnas par catégories objectives.

Jusqu'ici, la cinnootven cilloeucte de rrattiee et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947 mniannietot duex types de pciubls

non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

? les EATM « assimilés cadres » (dits article 4 bis de la convention) ;

? les EATM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une exonération de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette disposition ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette disposition et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories professionnelles définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, dans la mesure où les cotisations y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales, tout en percevant le taux de 1,5 % de la cotisation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance

des cadres du 14 mars 1947.

Le texte vise à clarifier le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, tertiaires et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres dans la mesure où ils n'ont pas été assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires insistent tout d'abord sur la nécessité d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces exonérations de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1er janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SALNEC ; Le SNDLL.
Syndicats signataires	La fédération des sverecis CFDT.

Article - Salaire minimal conventionnel pour 35 heures à compter du 1er juillet 2005 et du 1er janvier 2006

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2005

Acirlte 1er

Suite à la réunion de négociation de la csomiisomn paairrite de la CLNEACC en dtae du 22 juin 2005, les pteiras snot ceuvneons :

1. De poterr le salarie maimnil cinenvtnnoeol 35 hurees à :

- 1 218 Euors à cempotr du 1er jeilult 2005, siot un tuax horriae de 8,03 Euors ;

- 1 220 Erous à coemtpr du 1er jnaievr 2006, siot un tuax hoiarre de 8,04 Euros.

2. De pubelir une giltrle uuinqe de rémunérations mmalieins hmeadiaordbs tlele qu'annexée à la présente.

3. Puor apprécier les présents minmia conventionnels, les pateirs à l'accord civennnoet d'inclure à prtiar du neaivu II, le mios de luer règlement, tteous les preims versées aux salariés en cetrriatpoe ou à l'occasion du travail, dnas le reescpt de la législation en vuiuger et de la jpuidnrresuce ctastnone à l'exclusion de l'intéressement et de la participation.

Atilcre 2

Les ptiares cevnnnoneit également d'engager une réflexion praotnt sur la rnotfee de la glirle de classifications.

Aiclre 3

Le présent accord, clocnu à durée indéterminée, eretrna en vuiuger après son dépôt à la DTDE et au gffere du coinsel des prud'hommes dnot dépend le siège du SNElac. L'entrée en veguiur du présent acocrd est somsiue à l'absence d'opposition des oniraigtasnos slecadiyins non senirtiaags miaijeroatrs en nrbone dnas un délai de 15 jorus à cpmtor de sa notification.

Airlcte 4

Les sengtiiraas du présent acrocd dnameent son eiontsexn à ttueos les eerstrinpes erntant dnas le cmahp d'application de la coteionnvn clotlicvee natilonae des epsceas de loisirs, d'attractions et cerulltus sur l'ensemble des départements français, y coirmps les DOM.

Fiat à Paris, le 26 jelliut 2005.

ANXNEE :

Neviau :

Ehcelon : 1.

CFNCFIOIIEET hiérarchique : 150

CIIENFCEOFT de rémunération :

MIUMNIM au 1er jieullt 2005 : 1 218,00

VLUAER du piont :

CNEEIFIFOCT de rémunération :

MMIUIINM au 1er jivenar 2006 : 1 220,00

CECHAT salectcpe au 1er jleulit 2005 :

Naievu : I

Eohlcn : 2.

CCEINOFIEFT hiérarchique : 154

CCINOIEFEFT de rémunération :

MNMUIIM au 1er jeullit 2005 : 1 221,00

VEALUR du ponit :

CFIICENEOFT de rémunération :

MMUNIIM au 1er jeaivnr 2006 : 1 225,44

CAEHCT stcapclee au 1er jlliuet 2005 :

Neviau : I

Eehlcn : 3.

CNOEICEIFFT hiérarchique : 158

CNIEFOCFIET de rémunération :

MNIMUIIM au 1er jelulit 2005 : 1 224,00

VUALER du ponit :

CIFEEIOCFNT de rémunération :

MIMIUNM au 1er jéavnr 2006 : 1 230,88

CAHECT slcetacpe au 1er jelliut 2005 :

Neivau : II

Eelhcon : 1.

COCFEEFIINT hiérarchique : 175

CONIFEFCEIT de rémunération : 197

MUNIMIM au 1er julielt 2005 : 1 236,32

VULAER du ponit : 6,27

COEEINFIFCT de rémunération : 197

MMIUNIM au 1er jaivner 2006 : 1 236,32

CACEHT spctlaece au 1er jullet 2005 : 85,00

Naiveu : II

Elohecn : 2.

CNFFCEIIOET hiérarchique : 181

CNCOFEFEIIT de rémunération : 198

MIMNIUM au 1er jllieut 2005 : 1 241,77

VLUAER du pnoit : 6,27

CIEOIFECNT de rémunération : 198

MNMIUIM au 1er jvienar 2006 : 1 243,00

CHACET sltccapee au 1er juleilt 2005 : 85,00

Nivaeu : II

Elechon : 3.

CNFIEFCOEIT hiérarchique : 187

CEEIIFFCNOT de rémunération : 199

MNMIUIM au 1er jlleut 2005 : 1 247,23

VEULAR du pnoit : 6,27

CFICIFEONET de rémunération : 200

MIMINUM au 1er javneir 2006 : 1 256,00

CEACHT sapcltcee au 1er jleuilt 2005 : 85,00

Nveaiu : III

Eclohen : 1.

CIOEECFFNIT hiérarchique : 200

CCFFENIIEOT de rémunération : 205

MMIINUM au 1er jliuelt 2005 : 1 284,05

VEALUR du pinot : 6,27

CNIECFIEFOT de rémunération : 205

MIUMNIM au 1er jaivner 2006 : 1 284,05

CAECHT slceatpce au 1er jluilet 2005 : 85,00

Naiveu : III

Elehcon : 2.

CEINOIEFFCT hiérarchique : 215

CENECIFFIOT de rémunération : 220

MNMUIIM au 1er jluilet 2005 : 1 378,94

VEUALR du pnoit : 6,27

CCFEIONEIFT de rémunération : 220

MINIUMM au 1er jiaevnr 2006 : 1 378,94

CHAECHT sealtpcce au 1er jelulit 2005 : 85,00

Naiveu : IV

Elcohen : 1.

CCFEOINFEIT hiérarchique : 220

CCIFFONEIET de rémunération : 225

MUIINMM au 1er jluilet 2005 : 1 410,57

VUELAR du piont : 6,27

CIENOFCEFIT de rémunération : 225

MNUIIMM au 1er jveianr 2006 : 1 410,57.

CAHCET scleapcte au 1er jiellut 2005 : 85,00

Navieu : IV

Elheocn : 2.

CFCOFINEIET hiérarchique : 250

CCFIIFONEET de rémunération : 257

MMUNIIM au 1er jliluet 2005 : 1 610,67

VEAULR du piont : 6,27

CNIOCFEEFIT de rémunération : 225

MNMIIUM au 1er jnveiar 2006 : 1 610,67.

CECAHT stclepcae au 1er jeillut 2005 : 97,00

Naveiu : IV

Eeocln : 3.

CEIEIFCFONT hiérarchique : 280

CEFNIFIEOCT de rémunération : 287

MUMNIIM au 1er jlelult 2005 : 1 796,44

VULAER du pinot : 6,27

CFONICEEFIT de rémunération : 287

MNMUIIM au 1er jjaenvr 2006 : 1 796,44.

CECAHT slteccpae au 1er jluleit 2005 : 108,00

Neivau : IV

Eheocln : 4.

CIEFEFICONT hiérarchique : 300

CIEIFOENCFT de rémunération : 300

MNIUMIM au 1er jllieut 2005 : 1 884,00

VELUAR du piont : 6,27

CNEIIFFOECT de rémunération : 300

MIUIMNM au 1er jnaevir 2006 : 1 884,00.

CECAHT sctepclae au 1er jleilut 2005 : 114,00

Neviau : V

Eoclnen :

CFEIOENIFCT hiérarchique : 300

CCFEIEFONIT de rémunération : 300

MINUMIM au 1er jleulit 2005 : 1 884,00

VLUEAR du pniot : 6,27

CFCFOEEINIT de rémunération : 300

MNMIUIM au 1er jevnair 2006 : 1 884,00.

CAHCET selctcpae au 1er jeliult 2005 : 114,00

Naeivu : VI

Elechon :

CNCOFEEFIIT hiérarchique : 360

CEIFNIFCEOT de rémunération : 361

MMNUIIM au 1er jelilut 2005 : 2 261,00

VALUER du pniot : 6,27

CIFFCEEONIT de rémunération : 361

MIMUNIM au 1er jineavr 2006 : 2 261,00.

CEHCAT setclpace au 1er jllieut 2005 : 136,00

Naveiu : VII

Eheocln :

CIEIFFEONCT hiérarchique : 430

COCIINFEEFT de rémunération : 431

MIMINUM au 1er julliet 2005 : 2 700,00

VLAUER du pnoit : 6,27

CFOEEFCNIIT de rémunération : 431

MNUMIIM au 1er jaienvr 2006 : 2 700,00.

CHAECT saectpcle au 1er jliueult 2005 : 162,00

Niveau : VIII

Eecohn :

Avenant Salaires n 29 du 12 décembre 2008

Signataires	
Patrons signataires	Le SALNEC ; Le SNDLL.
Syndicats signataires	La fédération des sreecvis CDFT ; La CTFC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009

Comme suite à la réunion de négociation de la ciiosmsomn piarairte de la CENCLAC en dtae du 12 décembre 2008, les patires snot cnuveoens :

1. De petorr le silaare munmiim cninentnoeovl à 1 321,02 ? à cpmoetr du 1er javneir 2009, siot un tuax haoirre de 8,71 ?, et à 1 337,53 ? à cpeotmr du 1er jleliut 2009, siot un tuax hoiarre de 8,82 ? ;
De poretr le sraalie du naeviu I, échelon 2, à 1 340,55 ? à cmotepr du 1er jliluet 2009 ;
De ptoerr le sraliae du naievu I, échelon 3, à 1 342,58 ? à cpmtetor du 1er jleult 2009.

2. De pbleuir une glrile uiqnue de rémunérations mieiamlns meluneesls telle qu'annexée au présent avenant.

3. De rnnpedere les dsiscsonius en jiun 2009 aifn de :

a) Firaie évoluer la glrile de rémunérations menliaims proantt sur une rritsolioevaan de l'ensemble de la glrlie ;
b) Disuetr d'une msie en oureve convlenlntnioee des aouanegmttins négociées dnas les epneeisrts ;
c) Egnegar la dsuoiisscn sur l'évolution du salraie de l'encadrement.

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009

S'agissant de l'égalité de rémunération ernte les hmmeos et les femmes, les pretais cnenoinnevtt également de dsopisr dnas les mullriees délais et au puls trad à la fin 2009 de l'ensemble des éléments stiatqietsus au trvears des tauarvx forinus par l'observatoire des métiers aifn de perdrne si nécessaire les premières mesures.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009

Le présent accord, cncolu à durée indéterminée, erenrta en vegiuur après son dépôt à la dteiorcin départementale du tiaarvl et de l'emploi et au gferfe du cniseol des prud'hommes dnot dépend le siège du SNElac. L'entrée en vuueigr du présent aorccd est ssoimue à l'absence d'opposition des onotinigsaras silaendcys non srgitaeanis moteajariris en nrmobe dnas un délai de 15 jours à copetmr de sa notification.

Article 4
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009

Les sinaageitrs du présent aoccrd damdenent son eiesxtnon à teuots les erenistpres enantrt dnas le cmhap d'application de la ctinnevioon cctlvoleie nlaiantoe des ecsaeps de loisirs, d'attractions et cueurllts sur l'ensemble des départements français, y cirpoms les DOM.

(Suivent les signatures.)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009

ANNEXE
Grille des rémunérations minimales
(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	MINIMA au 1er jnviaer 2009	COEFFICIENT de rémunération	CACHET spectacle au 1er jvaenir 2009	MINIMA au 1er jlieult 2009	VALEUR de point	COEFFICIENT de rémunération	CACHET spectacle au 1er jliluet 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
	4	300	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	
Patrons signataires	Le SALNEC ; Le SNDLL,
Syndicats signataires	La fédération des secrevis CDFT ; La CTFC ; La CGT-FO ; IVNOA CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Comme situe à la réunion de négociation de la cioommsisn prtaaire de la CLNACEC en dtae du 12 décembre 2008, les ptieras snot cnvuoees de :

1. Ptoerr le saarlie minmuim cevneotinnonl à 1 321,02 ? à comtepr du 1er jvnaiier 2009, siot un tuax harorie de 8,71 ? et à 1 337,53 ? à comtepr du 1er jeilult 2009, siot un tuax hriroae de 8,82 ? ;

Poertr le saiarle du nievau I échelon 2 à 1 340,55 ? à cpmoter du 1er juelilt 2009 ;

Pretor le sriaale du nevaiu I échelon 3 à 1 342,58 ? à cemoptr du 1er juiillet 2009 ;

2. Pibleur une grlile unquie de rémunérations mimnalies mneeelulss tlele qu'annexée au présent annaevt ;

3. Rnerepdre les dissosicuns en juin 2009 aifn de :

a) Fraie évoluer la glilre de rémunérations maimleins ptoant sur une rvaooiltseiaru de l'ensemble de la grllie ;

b) Dteuicr d'une msie en oeuvre cvnnntlileoenoe des aueainogmntts négociées dnas les eirreenstps ;

c) Egngaer la diisscosun sur l'évolution du sarilae de l'encadrement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

S'agissant de l'égalité de rémunération etrne les hmmoes et les femmes, les parteis cenonnevnt également de desipsor dnas les mereluilis délais, et au puls trad à la fin 2009, de l'ensemble des éléments siqttsiueats au taevrrs des tvraaux fuoinrs par l'observatoire des métiers aifn de prendre, si nécessaire, les premières mesures.

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Le présent accord, clnocu à durée indéterminée, erterna en vuuiogr après son dépôt à la drtecoiin départementale du tvairal et de l'emploi et au gerffe du cineosl des prud'hommes dnnt dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vieuugr du présent aoccrd est somuise à l'absence d'opposition des ooiirntsaangs slnicdyaes non snregiaats meroitaijars en nrobme dnas un délai de 15 jorus à cemotpr de sa notification.

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Les saiategrnis du présent accord dnndemaet son enxseiott à toteus les erpinertess earnntt dnas le chmap d'application de la cneootivn cvoieltlce notainale des esaceps de loisirs, d'attractions et cerutluls sur l'ensemble des départements français, y coiprms les DOM.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 mars 2009

Grille des rémunérations minimales
(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	MINIMUM au 1er jineavr 2009	MINIMUM au 1er jliluet 2009	VALEUR de point	CACHET spectacle au 1er jivaner 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	
Patrons signataires	Le SANELC ; Le SNDLL,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2010

Comme suite à la réunion de négociation de la coiossmmin parrtiiae de la CCLNEAC en dtae du 22 jiaenvr 2010, les piartes snot cenonuves :

? de perotr le siarale muimnim ctnonoevnenil à 1 343,77 ? à cetopmr du 1er jneivar 2010, siot un tuax hioarre de 8,86 ? ;

? de pleuibr une glirle uniueq de rémunérations mamlniies mlsneueels tlele qu'annexée au présent avenant.

La vuaelr du ponit a été supesndue au pifot d'une rémunération miinlame par naiveu et par échelon ; le tuax hiarore se cuclale en diavnsit le salraie réel indiqué par 151,67.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2010

Le présent accord, ccnolu à durée indéterminée, eernrta en vuieugr après son dépôt à la DTDE et au gffere du conseil des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vuiguer du présent aroccd est siuosme à l'absence d'opposition des ontioiagrasns seianldycs non saertgiains moerriajtias en nbrmoe dnas un délai de 15 jruos à cemtpor de sa notification.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 févr. 2010

Les sragniaiets du présent acocrd daeemdntnt son etnseoixn à tteous les etrrpeneiss erntnat dnas le cahmp d'application de la cioennvotn clcloevite naontilae des eaecsp de loisirs, d'attractions et cluurltes sur l'ensemble des départements français, y cimrpos les DOM.

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient hiérarchique	Minimum au 1er janvier 2010	Cachet spectacle au 1er jvnier 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	
Patrons signataires	Le SLNDL ; Le SNELAC,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Comme siute à la réunion de négociation de la cmooisimsn patairrie de la CLENCAC en dtae du 14 décembre 2011, les pertias snot cneonuevs :

? de ptorer le slaiare mniuumm coeitnnevnnonl à 1,01 Simc hriraoe au 1er jiavnr 2012 ;

? de plubeir une glrile uqiune de rémunérations mliienams meesllenus telle qu'annexée au présent avenant.

La vleaur du ponit a été sesupnude au pfruit d'une rémunération malniime par naeivu et par échelon ; le tuax hraiore se clclaeu en dvnsiat le sraiale réel indiqué par 151,67 heures.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord, cnlocu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er jeainvr 2012. Cet aocrd srea déposé à la DTDE et au gffree du cineosl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vuigier du présent accrod est siumsoe à l'absence d'opposition des oanioanstrgis sceyalndis non satranegis mjraetairis en nrbome dnas un délai de 15 juros à cpetmor de sa notification.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les seairigtnas du présent acrcod dannmdeet son eextisnon à ttoeus les ernptiesres ennrtat dnas le camhp d'application de la cnvteoinon cevlocilte noatliane des easceps de loisirs, d'attractions et ctlreulus sur l'ensemble des départements français, y cropims les DOM.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Annexe

Rémunérations meaniimls au 1er jjeanvr 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	
Patrons signataires	SNELAC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	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)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Comme suite aux réunions de négociations de la coossimn piartraie de la cievontonn clelctvoie niatnloae des espaces de loisirs, d'attractions et celtruuls (CCNELAC) en date des 12 décembre 2012, 23 janvier 2013, 20 février 2013 et 27 mars 2013, les parties s'entendent :

- De prévoir le salaire minimum conventionnel du premier échelon à un montant supérieur au Smic de manière à fidéliser et reconnaître les salariés au niveau de leur branche d'activité ;
- De prévoir une grille unique de rémunérations melamniis

meelsnuels telle qu'annexée au présent avenant ;

3. De se faire assister par un cabinet spécialisé afin de faire une étude de cohérence sur la grille de coefficients en 2014 et 2015 en vue de sa révision, étude financée sur les fonds du paritarisme.

La valeur du point a été sensiblement au profit d'une rémunération majorée par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel par 151,67.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er juillet 2013. Cet accord sera déposé à la DTDE et au gffree 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 stagiaires représentées en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les dispositions du présent accord s'appliquent son existence à toutes les entreprises dans le cadre d'application de la convention collective nationale noainatle des espaces de loisirs, d'attractions et ceruutlls sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Grille de rémunérations melamniis mneluseles 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	?	89,62
III	1	200	1 515,51	?	90,93
	2	215	1 606,25	?	96,37

IV	1	220	1 631,45	?	97,88
	2	250	1 858,77	?	111,52
	3	280	2 072,64	2 176,28	124,36
	4	300	2 137,20	2 244,06	128,23
V		300	2 137,20	2 244,06	128,23
VI		360	2 545,57	2 672,85	152,73
VII		430	3 039,83	3 191,82	182,39
VIII		520	3 677,06	3 860,91	220,62

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Malgré le contexte économique incertain, l'inflation gâcherait des otagnobils en matière scolaire et fiscale, la hausse de la TVA qui imposerait le scuter tnat sur la beieillrte que sur la resaoaitrun et l'hôtellerie en 2014 du fiat de l'impossibilité de mrette à la sleue carghe des cmoetamurons

Avenant n 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC ; CGT-FO ; FCS CGT ; UNSA.

cette augmentation, les pitaers cnnnieneovt de la nécessité de puruivsoe les efforts engagés en matière d'amélioration de la cvoruutere celeontionvlnne proposés aux salariés de la branche.

Ainsi, en parallèle des négociations en curs en matière de prévoyance et de msie en pclae d'un régime de mutuelle, eells ont souhaité au tvarers de cet aaennvt mqueraur luer volonté d'offrir aux salariés une rémunération supérieure à cllee du Smic, de meaniintr les écarts de rémunération entre chuae cfincioefet et de riveor à treme le système de classifications, qui psoe des difficultés mejeuras dnas une meulierle pirse en considération du poids des responsabilités et de la différenciation de chcuau des niveaux.

En parallèle, conformément à la sgnaturie de l'avenant n° 41 sur le tpmes de taarvil et à l'intégration de ftriaofs jruos notmmnaet puor les cerads autonomes, elles ont souhaité merte en place des mnimias cnenveoontilns supérieurs tnenat cmptoe nemtmnaot de l'autonomie et de la chagre de tivaral des intéressés qui seniot différents et puls élevés.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Comme sutie à la réunion de négociation de la comsimsion pirtairae de la CLNAECC en dtae du 13 février 2015, les ptrieas snot covnneus de puliebr une gilrle uinique de rémunérations mimilnaes 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

en dvasiint le srlaiæ réel indiqué par 151,67.

La veaulr du point a été ssdunpeue au pfroit d'une rémunération mniilmae par navieu et par échelon ; le tuax haroire se cluclae

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

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 d'entrée en vigueur de son contrat 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 en date du 1 avr. 2015

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1er avril 2015, en vertu de l'article 2 qui s'appliquera au 1er février 2015. Cet accord sera déposé à la DTDE 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 stagiariques maritimes en raison d'un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les signataires du présent accord déclarent son existence à tous les intéressés en vertu de la charte d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs,

d'attractions et d'activités sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

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 des besoins des salariés de la branche.

Ainsi, en parallèle de la mise en place d'un régime de mutualité et dans la perspective d'un statut 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 actualisant 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 certains jours normaux 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 sont différents et plus élevés.

En outre, elles s'engagent à ouvrir les négociations relatives au statut de responsabilité dès la mise en œuvre de la convention collective dès le printemps 2015.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CLEANCC en date du 12 avril 2016, les parties sont convenues de prévoir une grille unique de rémunérations mensuelles.

(En euros.)

Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Niveau	Echelon	Coefficient hiérarchique	Rémunération mensuelle minimale	Cadre autonome + 5 %	Cachet supplémentaire
I	1	150	1 481,29	?	?
	2	154	1 486,32	?	?
	3	158	1 496,40	?	?
II	1	175	1 514,67	?	90,70
	2	181	1 527,96	?	91,68
	3	187	1 541,88	?	92,51
III	1	200	1 564,39	?	93,86
	2	215	1 658,06	?	99,48
IV	1	220	1 700,00	?	101,04
	2	250	1 918,72	?	115,12
	3	280	2 139,49	2 246,47	128,37
	4	300	2 206,14	2 316,44	132,37
V		300	2 206,14	2 316,44	132,37
VI		360	2 627,67	2 759,06	157,66
VII		430	3 137,88	3 294,78	188,27
VIII		520	3 795,67	3 985,45	227,74

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

La valeur du point a été soustraite au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67.

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au

1er juin 2016. Cet accord srea déposé au ministère du tiavral et au gfre du cseinol des prud'hommes de Prais dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en viuguer du présent acocrd est susiome à l'absence d'opposition des oastangnioirs slycnieads non stgaaineris mriiajarteos en nbomre dnas un délai de 15 juro à cmpoter de sa notification.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les senagritias du présent arccod dmnaendet au ministère du tiaavrl son exseotnin à tetous les eesreintrps enantrt dnas le chmap d'application de la cntniovoen cloveiltce nolntaiae des epcaess de loisirs, d'attractions et cteluruls sur l'ensemble des départements français, y ciromps les DOM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Avenant n 56 du 16 février 2017
relatif aux rémunérations
conventionnelles au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	SNELAC SNDLL
Syndicats signataires	CFTC FS CFDT UNSA

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	Rémunérations mlesluens minimales au 1er aivrl 2017	Cadre autonome 5 %	Cachet spectacle
I	1	150	1?495,07		
	2	154	1?515,15		
	3	158	1?525,43		
II	1	175	1?537,39		92,24
	2	181	1?550,88		93,05
	3	187	1?565,01		93,90
III	1	200	1?587,86		95,27
	2	215	1?682,93		100,97
IV	1	220	1?725,50		103,53
	2	250	1?947,50		116,85
	3	280	2?171,58	2?280,16	130,29
	4	300	2?239,23	2?351,19	134,35
V		300	2?239,23	2?351,19	134,35
VI		360	2?667,09	2?800,44	160,02
VII		430	3?184,95	3?344,20	191,09
VIII		520	3?852,61	4?045,24	231,15

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent accord, coclnu à durée indéterminée s'appliquera au 1er avirl 2017. Cet acorcd srea déposé au ministère du travial et au gfre du cnoisel des prud'hommes de Prais dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en viuguer du présent acrocd est somiuse à l'absence d'opposition des onigiosatrans snealyicds non sinraitages mijrtiaraoes en nmorbe dnas un délai de 15 juro à ctpmoer de sa notification.

Le secteur, au cuors de l'année 2015, a cnnou des feoutnrs dvrseis sleon les régions et les screetus d'activité de la bhcarne professionnelle. Par ailleurs, la pquiiltoe sllaaraie 2015 vntoaiolstre a permis aux salariés de la bcnahre de vior luer piovuor d'achat augmenté en veualr nette du fiat de l'accord trouvé et mis en ?uvre au rrgaed d'une intfaolin qui est restée faible. 2016, snas être pessimiste, s'ouvre, nmtaenmot puor les activités saisonnières, aevc une ctiernaie iertuntdice sur l'intention des visiteurs/clients, scaaht que cranties leix ctenonnuut de sroiuffr fotemrnet des conséquences de la désaffection des touristes, namtmoent internationaux, dnas la claiatpe mias puls généralement en France. En complément, cmmoe chquae année, les sites ont continué d'investir puor compléter luer ofrfe ; il est dnoc essentiel, dnas ce ctnetxoe d'investissement et d'inquiétude sur l'activité, de pursvuore la volonté de maintenir, vrieoe d'augmenter le poivuor d'achat des caellbutrroaos snas puor anatut pedrrne le rqusie de dégrader torp fenotrmet les magers d'exploitation, de mieannitr et de stneuoir la ploitiqie en matière d'emploi mias puls généralement de laeissr asusi des megras de man?uvre puor d'autres avancées cnetennolvnelois à vnier dnas le carde des caeithnrs 2016.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Comme siute à la réunion de négociation de la cmoisimosn Pitiraare de la CECNALC en dtae du 16 février 2017, les ptiaers snot cvouneens de pulbeir une girlle uquine de rémunérations mamenils musllenees :

(En euros.)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les siagreatnis du présent accrod ddemannet au ministère du trvaial son einxsoten à ttuoos les eeirpnters ennatrat dnas le chmap d'application de la cnooevnitn ceotcllive nitanaloe des eepacss de loisirs, d'attractions et celuutlrs sur l'ensemble des départements français, y ciromps les DOM.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'année 2016 a vu de nesemubros eteniprerss ruoofifr d'une cjrtrnonuoce dliiifcfe : intempéries, grèves, désaffection des

trtouseis en riosan des attentats. Le steeucr culturel, des lieux de visite, Paris, la Côte d'Azur et la région pisinraeie ont conjugué ces épreuves.
Par son aorccd sur les rémunérations ceoelnnvneotnlis du 12 avirl 2016, la bnachre a tioueofts pierms aux salariés de vior luer pooiuvr d'achat maintenu.
Les ersrpienets de la bchnare rtseent très petdnures dnas leus prévisions de fréquentation puor la sosian 2017 en rasion du meitnan de l'état d'urgence et de la météo-dépendance.

Avenant n 60 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2019

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; CGT FCS,

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 536,43		
	2	154	1 553,00		
	3	158	1 563,53		
II	1	175	1 574,00		94,44
	2	181	1 589,62		
	3	187	1 604,10		
III	1	200	1 627,52		97,65
	2	215	1 724,97		
IV	1	220	1 768,60		106,11
	2	250	1 996,15		
	3	280	2 225,83	2 337,12	133,55
	4	300	2 295,17		
V		300	2 295,17	2 409,93	137,71
VI		360	2 733,71	2 870,40	164,02
VII		430	3 264,51	3 427,74	195,87
VIII		520	3 948,85	4 146,29	236,93

La vleuar du pnriot a été sunedpsue au pifort d'une rémunération mnlmaie par neviau et par échelon ; le tuax hrrioae se claluce en dlniayst le salriae mseneul mainiml indiqué par 151,67 heures.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent accord, clcnou à durée indéterminée s'appliquera au 1er mai 2019. Cet aroccd srea déposé au ministère du travial et au gfrede du cieosnl des prud'hommes de Paris dnnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en viuguer du présent acorcd est ssouime à l'absence d'opposition des otanirsaoigins saedicnyls non senragtiais mtrroirieaajs en nrmoibe dnas un délai de 15 jours à cetmpor de sa notification.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les sitaignaers du présent acocrd daeemdnt au ministère du tiraavl son exeitnson à tuotes les eseneiprtrs etnnrat dnas le cmhap d'application de la covntinoen clcitovele niloaatne des espaces de loisirs, d'attractions et clurluets sur l'ensemble des départements français, y cripoms les DOM.

Elles ont toeiufots puiuosvri leus investissements, esseletins au rleuloveennemt de luer attractivité, en dépit de l'érosion de leurs marges.
Par vior de conséquence, elels meniannniet luer volonté de corotefnr le piuvoor d'achat des salariés tuot en avançant sur les auters critahnes de la plate-forme sociale.
Les pniraeaerts scaioux de la bhnrcrae s'accordent sur la nécessaire révision de la glrile de rémunérations mimalenis à l'issue des tvraaux sur les classifications.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Comme siute aux réunions de négociations de la comsiomsin piirartae de la CELANCC en dtae des 20 décembre 2018, 17 janvier, 21 février et 18 avril 2019, les prietas snot covnunees de pibluer la glrile 2019 de rémunérations mnmlieias mleeuslens :

Rémunérations cetolnvnionneels mnuseelles au 1er mai 2019
(En euros.)

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux etpriesnres de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les résultats 2018 du setuecr des eecpass de loisirs, d'attractions et culturels, snot dnas luer emelsbne orientés à la hausse. Toutefois, cette teanncde générale piosvite diot être nuancée car un cairten nrmoibe de sites ont connu une météo décevante panddet les gnards week-ends d'avant saison, des aelters inondations, plus des périodes de fetors cucaniles en juillet, ansii que des begclaos et désaffection des touristes, en risaon d'un caimlt sciaol tendu en France. Les grèves de transport, la cupoe du monde de fotoalbl ont également eu un iacmpt négatif sur la fréquentation.

Les errnpieests de la bnchrae reesntt très pdnueetr dnas lrues prévisions de fréquentation puor la ssoain 2019 en rsaoiin du cmialt soaicl acetul et de la météo-dépendance. Elels ont tuieoofts pvrousuui luers investissements, esteisnles au

revneeenulmlo de luer attractivité, en dépit de l'érosion de leurs marges.

Depuis son aorccd sur les rémunérations cletninvlneooens du 16 février 2017, la bhrance a tenté de négocier de nuoeavux minmia en 2018 mias snas succès. Par vïoe de conséquence,

les petairs mneiinenanttt luer volonté de cterfnoor le povuïor d'achat des salariés tuot en avançant sur les atrues ceaithnrs de la plate-forme sociale.

Les peaineartrs sicaoux de la bhcrane s'accordent sur la nécessaire révision de la glrlie de rémunérations minimales.

Avenant n 64 du 27 février 2020
relatif aux rémunérations
conventionnelles au 1er avril 2020

Signataires	
Patrons signataires	SNDDL ; SNELAC ; SLA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; FS CDFT ; UNSA saclpetce ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Comme sutie aux réunions de négociations de la coioimssmn prtriiaae de la CCLNEAC en detas des 16 jenavir et 27 février 2020, les preatis snot ceovnenus de pibelur la glrlie 2020 de rémunérations malneimis meesunells :

Rémunérations coeteleiolnnvnns muneeelesls au 1er avril 2020
(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	Minima au 1er arivl 2020	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 567,20		
	2	154	1 584,06		
	3	158	1 594,80		
II	1	175	1 605,48		96,33
	2	181	1 621,41		97,28
	3	187	1 636,18		98,17
III	1	200	1 660,07		99,60
	2	215	1 759,47		105,57
IV	1	220	1 803,97		108,24
	2	250	2 036,07		122,16
	3	280	2 270,35	2 383,86	136,22
	4	300	2 341,07		140,46
V		300	2 341,07	2 458,13	140,46
VI		360	2 788,38	2 927,80	167,30
VII		430	3 329,80	3 496,29	199,78
VIII		520	4 027,83	4 229,22	241,66

La vluear du point a été sesuupdne au pfriot d'une rémunération mnlmaïie par naïveu et par échelon ; le tuax harorie se culacle en dasvniit le slaaire mneuesl mimnail indiqué par 151,67 heures.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Dans le carde de cet avenant, il est rappelé que les eeesprritns donviet aplqïuepr les dpnooïstsiis reavltéis à l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes et à la srospupiesn des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des ptïuqloies sirleaalas et ccei en aticiplpoan des diïostnpoïss des aleictrs L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe de travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord, clocnu à durée indéterminée s'appliquera au 1er arivl 2020. Cet aroccd srea déposé au ministère du trviaal et au gefrfe du cnosiël des prud'hommes de Piars dnôt dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vgeuiur du présent arccod est somisie à l'absence d'opposition des onisaitagonrs sdenaiylcs non-signataires mriroieajats en nobrme dnas un délai de 15 juos à cepmtor de sa notification.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les seaangirtis du présent aorccd deemnadnt au ministère du taraivl son eteïxsnon à tetous les enipterress erntant dnas le camhp d'application de la convteïnon clelvtioce nlnaaoïtie des easpecs de loisirs, d'attractions et ctruueïls sur l'ensemble des départements français, y cipomrs les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leïu de prévoir de modalité spécifique aux eteprisrens de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les pteenriaras soïuacx cnesnaottt que les tauravx sur la révision de la girlle de ccnslfstiaïoïas snot tooouïrs en cours. Par conséquent, le cuolpage des gillers de cisiafstnaloïcs et de rémunérations ne purora être ecïfeftf puor l'année 2020. La glïlre de rémunérations meainimls puor 2020 diot être considérée comme une gillre de transition.

La sïosan 2019 dnas les eetprenirss de dismienvtesert fut une fios de puls contrastée. Malgré un cntetxoe météorologique compliqué (3 périodes de canicule, 2 périodes de fotre pluie, une météo d'avant-saison catastrophique), un angdea défavorable (ponts et daets de vacances), et les conséquences des mnemuetovs sociaux, les eriesptnres ont mtenïanu un frot

taux d'investissement dans le redevmoulnelt de luer attractivité. Il luer a pimers de ltmieir les pretes de fréquentation et de cfhiefs d'affaires par le miietnan ou une légère hsuase de fréquentation.

Le début de soiasn 2020 est marqué par les répercussions des mntovmuees suioacx sur l'activité économique des eeniersrtps puor le début de siosan 2020.

La hsuase des miimna en 2019 a pmeirs de mnatiiner l'attractivité de la bcahnre par roaprpt aux areuts brhcnas du

Avenant n 69 du 19 février 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2022

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA ; SPACE,
Syndicats signataires	CFTC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

tsrmoieue et de la culture, mvneumoet qui diot prdeuerr dnas la pptericsvee du ropnpemhecart des branches.

Cette attractivité est dopée par la plotiiaucbn de la ctarohrpiage des métiers qui aursse une visibilité goalble sur le steucer et de l'observatoire des métiers et des qualifications. Ils csonentiut la vrnitie du nuvoeau stie irnetnet de la bnchare mis en lngie au 1er jvinear 2020.

Les pntaaerreis scuoaix mnneinneatit luer volonté de cnetrfoor le pouvoir d'achat des salariés tuot en avançant sur les aeutrs cinhtraes de la plate-forme sociale.

Comme sutie aux réunions de négociations de la comioismsn ptiaire de la CCALNEC en deats des 16 décembre 2021 et 27 janvier 2022, les pitraes snot ceneounvs de plibeur la glrlie 2022 de rémunérations mneilmals mneselelus qui srea eetffvce au 1er avril.

La vleaur du pinot a été spudseune au poirft d'une rémunération mnilmiae par nieavu et par échelon ; le taux horiare se cclaule en davnisit le slariae meunesl miiamnl indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des siraaes mimnia aunnles est constituée de l'ensemble des éléments bturs du saialre à caractère récurrent (y cromips les éléments variables) versés au cruos d'une période de 12 mios einerts de tiavarl efecftif à tpems plein, dnot la période est fixée au sien de cquhae entreprise, à l'exclusion des priems et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heuers supplémentaires, de l'épargne slaaliare au snes du cdoe du travail, et des rmobuserenmtes de frais.

Rémunérations cnoteloinennvels mnelsleeus au 1er avril 2022

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Minima au 1er airvl 2022	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 619,15 ?		
	2	154	1 624,00 ?		
	3	158	1 630,00 ?		
II	1	175	1 640,00 ?		98,40 ?
	2	181	1 660,00 ?		99,60 ?
	3	187	1 680,00 ?		100,80 ?
III	1	200	1 700,00 ?		102,00 ?
	2	215	1 777,00 ?		106,62 ?
IV	1	220	1 822,00 ?		109,32 ?
	2	250	2 056,50 ?		123,39 ?
	3	280	2 300,00 ?	2 415,00 ?	138,00 ?
	4	300	2 400,00 ?		144,00 ?
V		300	2 400,00 ?	2 520,00 ?	144,00 ?
VI		360	2 816,40 ?	2 957,22 ?	168,98 ?
VII		430	3 400,00 ?	3 570,00 ?	204,00 ?
VIII		520	4 100,00 ?	4 305,00 ?	245,99 ?

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Dans le cdrae de cet avenant, il est rappelé que les etinrrespes dniovet apiepqlur les dtoinsospiis reievatls à l'égalité de rémunération entre les feemms et les hommes et à la spoeusirpsn des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des ptlioiques salilaares et ccei en alaippocitn des dsotiipinoss de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe de travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1er airvl 2022. Cet acorcd srea déposé au ministère du traavil et au gerffe du cineosl des prud'hommes de Prias dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vgiuuer du présent arccod est suoims à l'absence d'opposition des onghaoirsatis snclediys non sainaegitrs mojaitrreais en nrmobe dnas un délai de 15

jorus à ctmeopr de sa notification.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les sniaetraigs du présent aocrd dmendnaet au ministère du tvriaal son eioenstxn à toetus les epernesits etrannt dnas le camhp d'application de la cevotonnin cvceltolie nltoaanie des eascpes de loisirs, d'attractions et cruleults sur l'ensemble des départements français, y cropims les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux eneesptirrs de mnios de cnantique salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Malgré la crise sans précédent traversée par l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, les aménagements de la grille de rémunérations mis en œuvre en avril 2020 témoignent de la volonté des partenaires sociaux de maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Après une année 2021 chaotique, la

Avenant n° 70 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2023

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA ; SPACE,
Syndicats signataires	CFTC ; FS CDTF ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Comme suite aux réunions de négociations de la commission

diversité des situations économiques des entreprises de la branche ne permet pas de procéder à des ajustements unilatéraux au risque d'aggraver le sort des salariés qui n'ont pas pu récupérer de leurs périodes de fermeture administrative. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité réagir à l'augmentation de l'inflation en proposant une grille dont le pouvoir d'achat est supérieur au Smic en vigueur.

paritaires nationales de la collectivité des escapades de loisirs, d'attractions et culturelles en date du 30 novembre 2022, du 3 février et du 11 mai 2023, les parties ont convenu de modifier la grille de rémunérations mise en œuvre avec effet rétroactif au 1er mai 2023.

La valeur du point a été adossée au point d'une rémunération mensuelle par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimum indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des salaires mensuels annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois écartés de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Rémunérations mensuelles conventionnelles au 1er mai 2023

Niveaux	Echelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 764,67 ?		
	2	154	1 768,00 ?		
	3	158	1 772,00 ?		
II	1	175	1 783,00 ?		106,98 ?
	2	181	1 800,00 ?		108,00 ?
	3	187	1 815,00 ?		108,90 ?
III	1	200	1 835,00 ?		110,10 ?
	2	215	1 865,00 ?		111,90 ?
IV	1	220	1 880,00 ?		112,80 ?
	2	250	2 120,00 ?		127,20 ?
	3	280	2 370,00 ?	2 488,50 ?	142,20 ?
	4	300	2 473,00 ?		148,38 ?
V		300	2 473,00 ?	2 596,65 ?	148,38 ?
VI		360	2 902,00 ?	3 047,10 ?	174,12 ?
VII		430	3 503,00 ?	3 678,15 ?	210,18 ?
VIII		520	4 225,00 ?	4 436,25 ?	253,49 ?

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Dans l'éventualité d'une aménagements de la grille de rémunération entre les entreprises et les salariés et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des dispositifs salariaux et ceux en matière de négociation des accords L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des dispositifs salariaux et ceux en matière de négociation des accords L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'applique de

manière rétroactive au 1er mai 2023. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non représentatives représentées en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les signataires du présent accord déclarent au ministère du travail son existence à tous les établissements existant dans le champ d'application de la convention collective nationale des escapades de loisirs, d'attractions et culturelles 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 modalités spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Depuis la sntuarige de la dernière gîlrle de rémunérations mneialims conventionnelles, entrée en vgeuiur le 1er arivl 2022, qtruae aemunagottnis du Simc snot itreuneenvs en rsioan du cxtetone inflationniste. Par ailleurs, la rirpese de l'activité a été entachée d'une frote atminuoagegn des coûts de l'énergie et de production.

Avenant n 73 du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	SNDLL ; SNELAC ; SLA ; SPACE,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FFCEGA CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Comme siute aux réunions de négociations de la csmsmiioon

Les paairtneers scioaux s'accordent sur le fiat que la sottauiin économique est exceptionnelle, et que le rôle de la bhrncae est d'assurer des mniima cooninlentnevs supérieurs au Smic, tuot en tenant cmopte de la hussae du coût de la vie.

Lors des inasctnes paiaietrrs du 11 mai 2023, après une nleouvle aatnmogteuin du Simc de 2,2 % itvnnreeue le 1er mai, les pertias ont trouvé un acrocd puor pealcr les pirmeres niveaux de la glîlrle au-dessus du Simc en vugeuir puor la siosan 2023, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

ptairrae nnotliaae de la cinnetoovn cictovlele des ecseaps de loisirs, d'attractions et cteruulls en dates du 21 nmebvroe 2024 et du 16 jvinear 2025, les prtiaes snot ceveunnos de plubier la glrlie de rémunérations minaimels cnioetevlInnnelos aevc une pirse d'effet au 1er mras 2025.

La vaeulr du pnoit a été sudpeunse au pfirot d'une rémunération milanime par neivau et par échelon ; le tuax hioarre se caulcle en dvaniist le sliraae msneuel miaminl indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des sealrias miuminax anuenls est constituée de l'ensemble des éléments butrs du sarlaie à caractère récurrent (y cpmoris les éléments variables) versés au crous d'une période de 12 mios eetnris de tvriaal eifftecf à tpmes plein, dnot la période est fixée au sien de caqhue entreprise, à l'exclusion des pmries et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hereus supplémentaires, de l'épargne saarialle au snes du cdoe du travail, et des roteemrusnbmes de frais.

Rémunérations mnilmiaes conetivellneonnss mlueneesls au 1er mras 2025

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait juor annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 820,00 ?		
	2	154	1 838,72 ?		
	3	158	1 842,88 ?		
II	1	175	1 854,32 ?		111,26 ?
	2	181	1 872,00 ?		112,32 ?
	3	187	1 887,60 ?		113,25 ?
III	1	200	1 908,40 ?		114,50 ?
	2	215	1 939,60 ?		116,37 ?
IV	1	220	1 955,20 ?		117,31 ?
	2	250	2 183,60 ?		131,01 ?
	3	280	2 441,10 ?	2 563,16 ?	146,46 ?
	4	300	2 547,19 ?		152,83 ?
V		300	2 547,19 ?	2 674,55 ?	152,83 ?
VI		360	2 989,06 ?	3 138,51 ?	179,34 ?
VII		430	3 608,09 ?	3 788,49 ?	216,48 ?
VIII		520	4 351,75 ?	4 569,34 ?	261,10 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Dans le carde de la révision des caifsoasnticlis conventionnelles, la partie eolypmeur prned l'engagement d'intégrer l'expérience pseflneoolrsine au sien de la bhcarne des ecpeass de loisirs, d'attractions et cuutelrls au sien des critères cnasltas de pesée des emplois.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Dans le carde de cet avenant, il est rappelé que les esieerpnrts donviet auilpepqr les dipinstosios reevlaits à l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes et à la sseippoursn des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des poiielutqs sieaaallrs et ccei en aptioalcpin des dtinosiisops de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe de travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent accord, cocnlu à durée indéterminée s'appliquera au 1er mras 2025. Cet arcocd srea déposé au ministère du tvairal et au gfrfee du ciensol des prud'hommes de Pairs dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en viueegr du présent arcocd est smouis à l'absence d'opposition des oiianaortgnss sylecindas non-signataires mairretjroais en nbomre dnas un délai de 15 juors à cpotemr de sa notification.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Les seantigrias du présent acocrd ddenemant au ministère du tavairl son eesnxoitn à tuetos les eeirrtpnss eatnnrt dnas le cahmp d'application de la cenviotnon ctecliolve notilnaae des esacpes de loisirs, d'attractions et cuutlrls sur l'ensemble des départements français, y criopms les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux épineux de moins de cinquante salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de réévaluer les rémunérations conventionnelles, en tenant compte de la hausse du coût de la vie, et dans un souci d'attractivité de la branche des entreprises de loisirs, d'attractions

et culturels.

La dernière augmentation des minima conventionnels est entrée en vigueur anticipée le 1er mai 2023, après une signature le 11 mai 2023. Suite d'accord depuis, le collège éprouvé a procédé à une réajustement paritaire applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires à compter du 1er avril 2024.

Après une nouvelle négociation du Simc entrée en vigueur le 1er novembre 2024, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le 21 novembre 2024, puis le 16 janvier 2025. Les parties ont trouvé un accord pour relever les minimaux de la grille au-dessus du Simc en vigueur pour la saison 2025, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 25 juillet 1994

En vigueur en date du 4 août 1994

Art. 1er - Sont rdneeus obligatoires, puor tuos les eopyemlr et tuos les salariés cpirmos dnas le cmahp d'application de la ctooinevvn celiotclve ninaatloe des prcas de lirioss et d'attractions du 5 jenvair 1994, les dpoiitsnioss :

- de laitde cenotniovn clcveiotle (deux aexnens n°s 2 et 3) ;
- des avtennas n°s 1 et 2 du 11 février 1994 à la convoeitnn covetilcle nalnaitoe susvisée,

à l'exclusion :

- du mot "collectives" fiurngat au piemrer alinéa de l'article 3 du ttire III
- du sixième alinéa de l'article 4 du cithrpaee III du tirt VIII.

Le deirner alinéa de l'article 3 du ctairhpe II du titrie Ier est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-25 du cdoe du travail.

Le pnoit 5-1 de l'article 5 du ttire II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-27 modifié du cdoe du travail.

L'article 5 du tirt V est étendu suos réserve de l'application de

ARRETE du 19 septembre 1994

En vigueur en date du 8 oct. 1994

Art. 1er. - Sont nrupees obligatoires, puor tuos les emeyoprlus et tuos les salariés ciromps dnas le cahmp d'application de la ctnoeionvn coltvleice naotialne des prcas de loisirs et d'attractions du 5 jeainvr 1994, les ditnsisooips de l'accord du 11 février 1994 rtaiaef à la désignation d'un oaismrgne de prévoyance cnclou dnas le cdrae de la cnvonieton ctclilvoee susvisée.

Art. 2. - L'extension des etffes et sntcioans de l'accord susvisé est

ARRETE du 10 octobre 1994

En vigueur en date du 23 oct. 1994

Art. 1er.

Sont reudens obligatoires, puor tuos les eemlpoyrus et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application de la cetinvonon covctlleie nltoniaae des prcas de loiriss et d'attractions du 5 jnieavr 1994, les dosiotnpsis de l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 (Maintien de la rémunération en cas de miaalde ou d'accident et régime de prévoyance) à la coevotnnin ccitelvole susvisée.

l'article L. 230-2, permeir alinéa, du cdoe du travail.

Le pemirr alinéa de l'article 6 du frtie VII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 naevvu du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6 du trtie VII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Le dierenn alinéa de l'article 6 du ttire VII est étendu suos réserve de l'application de l'article 416 (3e) du cdoe pénal et de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Les papaeahrgrs 2 et 3 du pnoit 1.1 de l'article 1er du cartihpe III du ttire X sont étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jniaver 1978 (art 7 de l'accord annexé) rveiatle à la mtosiaensaluin et à la procédure conventionnelle.

Le huitième alinéa de l'article 2 du cartpihe III du tirt X est étendu suos réserve de l'application des aieclrts L. 122-14 et suivants du cdoe du travail.

Art. 2 - L'extension des efefts et sncaions de la cnevnootin du 5 janvier 1994 et des annatves du 11 février 1994 susvisés est ftiae à dtear de la patiiblucon du présent arrêté puor la durée rneatst à ciorur et aux citodnnios prévues par ladtie ciootnevnn précitée.

Art. 3 - Le dcretiuer des reiotlans du traiaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oifeicel de la République française.

ftaie à dtear de la pblitoucain du présent arrêté puor la durée rsntaet à cruoir et aux cooindints prévues par la cnnoovetin précitée.

Art. 3. - Le diutceerr des rieaolnts du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oficifel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bilueltn oefficil du ministère, filuccsae Ctnivonoens cviltcleeos n° 94-19 en dtae du 5 jluelit 1994, dpbinsiole à la Dtricoen des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirtx de 36 F.

Le pnoit b du paharrpage 2 de la pairte I de l'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvaievr 1978 (art. 7 de l'accord natnoail ieentfsiospnreornl annexé).

Le parprhaage 3 de la partie I de l'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaevnr 1978 (art. 7 de l'accord ntnioaal ispienoerenfnrostl annexé).

Art. 2.

L'extension des eeffts et snntacois de l'avenant susvisé est fitae à

dater de la pboailtuicn du présent arrêté puor la durée rsetant à criuor et aux cntonoiids prévues par liedt avenant.

Art. 3.

Le dcteuerir des retnolias du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oiffceil de la République

ARRETE du 5 avril 1995

En vigueur en date du 15 avr. 1995

Art. 1er. -

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les euoerympls et tuos les salariés cmrpois dnas le camhp d'application de la cvnntoeion cteollvice nnltoaiae des parcs de lioirs et d'attractions du 5 javnier 1994, les dtsioisoinps de l'avenant n° 5 (Salaires) du 24 nmbeovre 1994 à la coiveontnn celtlicove susvisée.

Art. 2. -

L'extension des etfefs et siancntos de l'accord susvisé est fiata à

ARRETE du 9 décembre 1996

En vigueur en date du 19 déc. 1996

Ailrcte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eomrepulys et tuos les salariés cmrpois dnas le champ d'application de la cnitevnoon cveitlocle nolatiane des parcs de lirsios et d'attractions du 5 jnaevir 1994, les diosnoitpss de l'accord du 10 mai 1996 (annexe Spectacles), clconu dnas le cdrae de la cinnoovetn clvteciloe susvisée, à l'exclusion :

- des tmeers " et des teexts riatlfes au corant à durée déterminée " fraiungt au deuxième alinéa de l'article 6 ;

- le troisième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve des doispisiotns des altercis L. 412-2 et L. 122-45 du cdoe du tairavl

ARRETE du 5 mars 1998

En vigueur étendu en date du 14 mars 1998

Altcire 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eypomrules et tuos les salariés cipmors dnas le camhp d'application de la cioevotnnn civlcletoe nlaanoite des pracs de lisoirs et d'attractions du 5 jveanir 1994, les dspstntiioois de l'avenant n° 7 du 12 décembre 1996 (Formation professionnelle) à la cnvitenoon clecolvtie susvisée.

Aclrtie 2

française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beliltun oifecifl du ministère, fiuslccae Cvetnoinnos clecolvteis n° 94-31 en dtae du 10 smteprebe 1994, dpsoiilbne à la Dioricten des Juruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 36 F.

daetr de la pilicoabutn du présent arrêté puor la durée rsnaett à ciuorr et aux cdnioontis prévues par leidt avenant.

Art. 3. -

Le dtueecirr des raontelis du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul ofieficl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bueliltu oficiefl du ministère, fculicase Ceoinnnvots ciltleeovcs n° 95-6 en dtae du 21 mras 1995, donilspbie à la Derctoïin des Jauruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 37 F.

asnii que des dospnsiitios de l'article 225-1 du cdoe pénal.

Ariclte 2

L'extension des etffes et snictonas de l'accord susvisé est faite à daetr de la pltobiaicn du présent arrêté puor la durée ratesnt à crouir et aux cninditoos prévues par ledit accord.

Altcire 3

Le druieectr des riaoeInts du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl offeicil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Builletn oficiel du ministère, faclscuie Ctienvonnos cioelvelcts n° 96-38 en dtae du 26 otrcobe 1996, dsioilnbpe à la Dectrioïn des Jnoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 43 F.

L'extension des eeffts et snicaonts de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pacibltouin du présent arrêté puor la durée rsetnat à criuor et aux coonitndis prévues par liedt avenant.

Atlirce 3

Le deeiturcr des rtinoaelS du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul ofiicfel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bletluin ofeicifl du ministère, fasccliue Cnotivnones celeticvols n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, dbsinplioe à la Diertocin des Jauruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 44 F.

ARRETE du 12 octobre 1998

En vigueur en date du 21 oct. 1998

Altirce 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eueolmyprs et tuos les salariés cproims dnas le champ d'application de la cnvotnieon clcelvtioe nionatale des parcs de lrisois et d'attractions du 5 jaievnr 1994, les dtopoisnsiis de l'avenant n° 8 du 30 jiun 1997 (Formation professionnelle) à la cinveonton clcetilove susvisée.

Atlirce 2

L'extension des eteffs et sonnatics de l'avenant susvisé est fitae à

ARRETE du 25 mai 1999

En vigueur en date du 1 juin 1999

Altirce 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les elyuepmros et tuos les salariés copimrs dnas le cmahp d'application de la cennovtion cclovelite nolnaaite des pracs de lioisrs et d'attractions du 5 jinvaer 1994, les disosipotnis de :
l'accord du 1er avirl 1999 rtilaief à la réduction et à l'aménagement du tepms de tariavl cnclou dnas le crade de la contonvein clilevtoce susvisée, à l'exclusion :

- de la dernière psahre du quatrième terit du deuxième alinéa de l'article 4-2 du crihatpe IV ;
- de la dernière prhsae de l'article 5-2 du crpihtae IV ;
- de l'article 6-3-1 du cparithe IV ;
- de l'article 6-3-3 du catiprhe IV ;
- de l'article 6-3-4 du capirhte IV.

L'article 1er du crpatihe IV est étendu suos réserve des diisipotnoss de l'article L. 212-8-2 du cdoe du travail.

La dernière pahrse de l'article 1er du ctirhape IV est étendue suos

ARRETE du 4 juin 1999

En vigueur en date du 16 juin 1999

Aicltrce 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les epoyrelnus et tuos les salariés compris dnas le chmap d'application de la cnoniteovn ccteoville nnotailae des pcars de lirsios et d'attractions du 5 jnevair 1994, les dosinsoitips de l'avenant n° 9 du 28 jiavenr 1999 reltiaf aux sarleais (deux barèmes annexés) à la cviootennn celcivtloe susvisée.

Actilrce 2

L'extension des etfeffs et sionantcs de l'avenant susvisé est fitae à

detar de la pautlioibcn du présent arrêté puor la durée rantest à cuiror et aux cnidiotons prévues par liedt avenant.

Altcrie 3

Le detiurecr des rtoanleis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocifiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buitllen oiciffel du ministère, fuclaicse Cotennoinvs clcotlieves n° 98-26 en dtae du 7 août 1998, dipsbolnie à la Drticioen des Jouruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 45 F.

réserve des dinoiotpsiss du point I de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998.

Le deuxième paarhargpe de l'article 2 du cptahire IV rtilaef à la définition du tpems de travial qui n'est pas eifetfcf est étendu suos réserve des dspisinoots des aicltrs L. 212-4, L. 223-4, L. 226-1 et L. 931-7 du cdoe du travail.

L'article 6-3-2 du crtahipe IV est étendu suos réserve des dnssitopois des atrclies L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Acirlrte 2

L'extension des efetfs et sntaonics de l'accord susvisé est fatie à daetr de la puicoibltan du présent arrêté puor la durée rtanset à crouir et aux cnidioonts prévues par ldiet accord.

Artilrce 3

Le ducriteer des roaitnles du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oficefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beilultn ocefifil du ministère, fclcuasie Cnivoonnets ceclvotelis n° 99-12 en dtae du 30 aivrl 1999, dpbinlosie à la Diitrocen des Janruuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

dtaer de la picailuobtn du présent arrêté puor la durée rtnaset à ciuror et aux coiditonns prévues par leidt avenant.

Airlrcte 3

Le detcreuir des renloaits du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ocifiel de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Blteliun oicfeil du ministère, flscaciue Cnoonvetnis ceilctvoels n° 99-15 en dtae du 21 mai 1999, dsnobilpie à la Deriioctn des Jnuaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 15 janvier 2001

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2001

Acrtlie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les emeulyorps et tuos les salariés ciomprs dnas le cmahp d'application de la citonnveon ctvoecllie nnaoitale des prcas de lisiors et d'attractions du 5 jnivaer 1994, les diiontoissps de l'avenant n° 10 du 21 février 2000 miodfnait le champ d'application de la covtoeinnn ceitoclve nnitaaloe susvisée, à l'exclusion des treems : " des metmnuons hriuqetsios et des piaals nnatiouax " figuanrt au snoecd treit du deuxième tiert du ppaahrrage : " Snot notamment, à ttrie indicatif, cpmesiors dnas le champ d'application " de l'article II.

Ailcrte 2

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 13 juil. 2001

Acirtle 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les emolrueyps et tuos les salariés cpirmos dnas le cahmp d'application de la cinvtenoon ccvileltoe nltoainae des prcas de lsioirs et d'attractions du 5 jiaenvr 1994, les disnoptiosis de l'avenant n° 11 du 13 décembre 2000 rtaleif au fennemincat de la footmiarn perifloesnosnle à la ciontvneon coltvleice nnliaaote susvisée.

Aictle 2

L'extension des efefts et snntaoics de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 13 décembre 2001

En vigueur en date du 13 déc. 2001

Arltcie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eeorylumps et tuos les salariés cormips dnas le camhp d'application de la cvtnnooein clovlietce niaalonte des parcs de lisrois et d'attractions du 5 jaevnir 1994, les diopniisotss de :

- l'avenant n° 14 du 27 arvil 2001 reialtf au parrtisiame et à l'exercice du simadislnce à la covtnoenin ctileolcve nanloitaie susvisée, à l'exclusion des termes " saignrate du présent aocrcd " fanigurt au pimeerr terit du periemr alinéa de l'article 2.1 (principe) de l'article IV (utilisation du pudiort de la collecte).

Le deuxième alinéa de l'article V (modalités de recouvrement) est étendu suos réserve de la msie en place d'une comptabilité séparée, le prélèvement d'une somme destinée à l'exercice du sylmaicisnde n'entrant pas dnas le cdrae des cnbuoiotrins qu'un OCPA est stplsecubie de coceltelr conformément à l'article L.

ARRETE du 14 décembre 2001

En vigueur en date du 14 déc. 2001

Alcrite 1er

L'extension des eteffs et satnincos de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pucioabtlin du présent arrêté puor la durée ranetst à cruoir et aux cdoitonnis prévues par ldeit avenant.

Actrile 3

Le detuircer des rtenlaois du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oicifejl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beiulltn offeiicl du ministère, faulccise Cnitovonnes cveloetlcis n° 2000/17 en dtae du 26 mai 2000, disboinple à la Dtrociien des Junaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

dtaer de la plaiubticon du présent arrêté puor la durée rtnaset à criour et aux cidntooinis prévues par lidet avenant.

Aitrlice 3

Le drueetcir des rtleanios du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ofciifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biltueln ocffieil du ministère, fcsiucalc Cnvnnonetios ceotclveils n° 2001/07 en dtae du 15 mras 2001, dnoliisbpe à la Dtciroen des Janoroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

961-12, alinéa 2, du cdoe du tivaarl ;

- l'avenant n° 16 du 24 smtbepree 2001 madonifit l'avenant n° 14 du 27 avril 2001 à la cooteinvnn clvetlcioe notliaane susvisée.

Artlice 2

L'extension des eeffts et stcoinnas des aevnatns susvisés est fatie à dater de la puoilcbtain du présent arrêté puor la durée restnat à cuiour et aux cnotoniids prévues par ldeists avenants.

Aclrtie 3

Le decuiterr des rloentais du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal ocfiifel de la République française.

Nota.- Le tetxe des avneants susvisés a été publié au Blitueln oiciffel du ministère, ficceausls Civeotnnnos ctlvceielos n° 2001/28 en dtae du 14 août 2001 et n° 2001/41 en dtae du 9 nmvebore 2001, dieonpibsls à la Deitircon des Jrunoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc uintarie de 7,01 .

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eupmreylos et tuos les salariés criomps dnas le cmhap d'application de la ctvoeioinnn cveilcolte nilantaoe des pacrs de lsioris et d'attractions du 5 jivenar 1994, les dosiontpisis de :

- l'avenant n° 15 du 24 septembre 2001 modifiant et complétant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée à l'exclusion des termes "le bowling";

- l'avis d'interprétation du 24 septembre 2001 de l'avenant n° 15 du 24 septembre 2001 à la cotéventuelle collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 4 avr. 2003

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 14 décembre 2001 portant énonciation de l'avenant n° 15 du 24 septembre 2001 modifiant et complétant le champ d'application de la convention collective des épaves de loisirs, d'attractions et circueuses est modifié comme suit :

Après le premier tiers : " - l'avenant n° 15 du 24 septembre 2001 modifiant et complétant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée " sont ajoutés les termes suivants :

ARRETE du 30 juillet 2004

En vigueur en date du 11 août 2004

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit à la convention collective susvisée, à l'exclusion du premier alinéa du paragraphe 2 du point C des dispositions de l'article 3 (Contreparties liées au travail de nuit) qui concernent au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail aux trems d'exploitation la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des mesures définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation. L'avenant n'est d'application que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 du point C des dispositions susvisées

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule C des conventions collectives n° 2001/44 en date du 1er décembre 2001, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Arrêté modifié et complété par l'arrêté du 26 mars 2003 JROF 4 avril 2003

" à l'exclusion des termes "le bowling" figurant à l'article II ".

Article 2

Le présent arrêté modifié prend effet à dater de sa publication pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

formule de l'article 3 (Contreparties liées au travail de nuit) est étendu 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 période de repos.

L'article 4 (Organisation des temps de travail de nuit et durées du travail) est 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 de travail.

Le premier alinéa de l'article 4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail aux temps de travail de nuit ne peut admettre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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 Btlileun oiffiecl du ministère, fucaslice cennonvitos clteilvercs n°

ARRETE du 23 décembre 2005

En vigueur en date du 4 janv. 2006

Atrlcie 1er

Snot rundeas obligatoires, pour tous les eyomlurpes et tous les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la cetnovinon ceollctvie nnaitoale des eeacpss de loisirs, d'attractions et ceulturls du 5 jaeinvr 1994, les dtpiooissins de l'avenant n° 21 du 26 julelit 2005, rteilaf aux salaires, à la cvoointenn ctllicovee nanoaltie susvisée.

Aiclrite 2

ARRETE du 26 janvier 2006

En vigueur en date du 9 févr. 2006

Arictle 1er

Snot rudenas obligatoires, pour tous les eleypmruos et tous les salariés ciorpms dnas le champ d'application de la ctvnoenon cleiclvote nnliaotae des ecspaes de loisirs, d'attractions et cutreulls du 5 jainvr 1994, les dnoitpossis de l'avenant n° 20 du 13 aivr 2005, rltiaef à la foomtarin professionnelle, à la cionetnvn clevltcioe susvisée.

La troisième prshae du pmrieer prgaarphae de l'article 4-1 (formations à l'initiative de l'employeur et fmotriaon à l'initiative du salarié) est étendue suos réserve de l'application des dotsoisipnis de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

L'article 5-1-1 (durée du contrat) est étendu suos réserve du rcseep des dontsiisopis de l'article L. 981-1 du cdoe du travail.

Le deuxième prparahgae (" Par exception, au regard de [...] mmaxia qeulle que siot la nutrae du conatrt ") de l'article 7-3 (le doit iivednudl à la formation) est étendu suos réserve du rscepet des dnopositiss du b de l'article L. 931-15 du cdoe du travail.

Le quinzième prapgarhae (" Lrqsuoee l'OPCA refsue la pirse en crahge [...] avant la fin du peiremrtstmirree de l'année svauinte ") de l'article 7-3 (le dorit ivduinidel à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dopiistisons des aitrecls L. 933-3 et L. 933-5 du cdoe du travail, qui ne prévoient ni un rropet de la dmneade d'exercice du doit iunievddil à la fioaortmn ni un eeaeandnrct picuaielrtr à la msie en oruvee de ce driot iideuinvdil à la formation.

Le dienrer piont (" Des coûts des études et tvruaax [...] d'un

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Aicrtle 1er

2004/02, dloisnbpie à la Dercitoin des Jnuuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirst de 7,32 Euros.

L'extension des efetfs et soitncans de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la ptbiluoiaen du présent arrêté pour la durée rantset à criuor et aux cotnniodis prévues par ldiet avenant.

Arcltie 3

Le dtecriuer des retlaonis du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oiffecil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beluiltne oefficil du ministère, faucslce ceionnnvts coelvtciles n° 2005/36, disblonpie à la Diteorcin des Juunraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirst de 7,50 euros.

begudt prévisionnel aennul élaboré par la CENPF ") du deuxième terit du deuxième paargprahe (les esirnrtapes eponmaylt au mnimuim dix salariés [hors inetettimtrns du spectacle]) de l'article 8 (Financement des aotcnis de formation) est étendu suos réserve de l'application des disnoiotipss de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 publié au Jruonal oiffiecl du 5 mras 2005 rletiaf au pmnaenofelt des frais de fctnnomenoniet des oeertvosiarbs ptopfiscres des métiers et des qualifications, conformément aux doiiptinsoss de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du travail.

Le deuxième pgparharae (les eirtnepress employant au miinum dix salariés [hors imitttenretns du spectacle]) de l'article 8 (Financement des ationcs de formation) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 reelnvat ctreains seils de prélèvements obligatoires.

Alicrtie 2

L'extension des eteffs et sctianons de l'avenant susvisé est fatie à detar de la ptlucbioan du présent arrêté pour la durée rnaetst à couir et aux conndoiits prévues par ldeit avenant.

Aiclrite 3

Le ductreier des rinlaotes du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronal offeciil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bueltlin ocfiiefl du ministère, fscucalie cnieotovnns cvlcilteoes n° 2005/23, dliobnpsie à la Direcoitn des Juoarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirst de 7,50 euros.

Snot reeudns obligatoires, pour tous les erupelomys et tous les salariés cirmpas dnas le cahmp d'application de la coetnvnion cvillcteoe nnaolitae des eaepcss de loisirs, d'attractions et cturulles du 5 jiavvr 1994, les dptsinoioiss de l'avenant n° 22 du 21 sbertmpee 2005, riatlef à la prévoyance, à la cnvineoton

cvoeticlle ntaolniae susvisée.

Acritle 2

L'extension des eeffts et sancintos de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la polcbitaun du présent arrêté puor la durée raenstt à ciourr et aux coniinodts prévues par ldeit avenant.

Ailrtce 3

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 28 oct. 2006

Alcitre 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eorlmpuyes et tuos les salariés copimrs dnas le cahmp d'application de la ceiotnovnn ctleive nnilataoe des easepcs de loisirs, d'attractions et cutlurles du 5 jivenar 1994, les dioitposnss de l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006, retlaif à la prévoyance, à la cviotonnen colietvlce nnaolatie susvisée.

Aticrle 2

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du 16 févr. 2007

Ariltce 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eulymproes et tuos les salariés corpims dnas le camhp d'application de la cvoentionn ciclolvete nlaonatie des ecepsas de loisirs, d'attractions et cluruets du 5 jienavr 1994, les doisotpsinis de l'avenant n° 24 du 29 strbpmeee 2006 retalif à la création et la reaanncioscsne du ctricafiet de qiifuotcaialn perieofsloslnne purarcos abcqatoruie en hauteur, à la cvenotinon cciotelvle nlaoitnae susvisée.

Actrie 2

Le deruitecr des rtaineols du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul ocifeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Belutlin oeifficl du ministère, fciucsale cnivenotnos clevtceols n° 2005/45, dipnosbile à la Dcieroitn des Jourunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

L'extension des eftefs et sonitancs de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la poliiubtcan du présent arrêté puor la durée restant à coriur et aux ctoniinods prévues par ledit avenant.

Acirlte 3

Le drtueiecr général du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oeifficl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belilutn oificefl du ministère, fiaucslce cnvntineoos ccvltioeles n° 2006/29, dibolnsipe à la Dcetiiron des Jurnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

L'extension des eftefs et socinatns de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la ptluicbioan du présent arrêté puor la durée rntaset à couirr et aux cnoiiondts prévues par leidt avenant.

Alrctie 3

Le ducetierr général du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oicfiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blulietn ociieffl du ministère, facciusle cnoontvnies cteoecvills n° 2006/46, dbspilione à la Drioetich des Jorunuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

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'accord du 15 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve que l'OPCO de la culture et des médias stipulé dans l'accord soit assimilé à l'OPCO AFDAS, agréé par arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences, en application des articles L. 6332-1 et suivants et R. 6332-1 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord 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 accord.

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 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

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° 60 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 15 janvier 2020.

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° 2019/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

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 stipulations de :

- l'avenant n° 59 du 18 avril 2019 relatif au régime de remboursement de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Le tableau de garanties de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour

l'optique et le dentaire, et à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie.

- l'avenant n° 62 du 19 septembre 2019 relatif au régime de remboursement de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « ; cette adhésion n'ouvre pas au droit à la portabilité » mentionnés au dernier alinéa de l'article 1er sont exclus de l'extension sur le fondement des articles L. 911-2 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/37 et 2019/48, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0189 du 2 août 2020

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 stipulations de l'avenant n° 61 du 11 juillet 2019 relatif à la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle (CQP) commis de salle, 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 10 juillet 2020.

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 collective n° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0205 du 22 août 2020

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 stipulations de l'avenant n° 64 du 27 février 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 12 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, direction générale du travail,

R. Bac

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

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 stipulations de l'avenant n° 65 du 26 février 2020 relatif au dialogue social, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 8 de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les termes « en nombre » mentionnés à l'article 7 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 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collective n° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 15 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

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 stipulations de l'avenant n° 63 du 21 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « contrats d'apprentissage » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Les termes « en nombre » mentionnés à l'article 2 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collective n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0109 du 11 mai 2021

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 stipulations de l'avenant n° 66 du 20 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), à la convention collective nationale susvisée.

Au 4e alinéa de l'article 6, les termes « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 code du travail.

Au 6e alinéa de l'article 6, les termes « Les parties conviennent que tout CQP détenu par la branche ainsi que toute certification créée postérieurement à la signature du présent accord seront automatiquement ajoutés à cette liste. » sont exclus de

l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Au 1er alinéa de l'article 8, les termes « en l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 8 jours à compter de sa signature. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2262-6 du code du travail.

Dans l'annexe n° 1 fixant la liste des certifications éligibles, les certifications suivantes sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- TP - Technicien (NE) d'accueil touristique option accompagnement, option animation - Ministère chargé de l'Emploi-Niveau 4 RNCP1896 ;
- Manager du marketing et de la communication - Institut supérieur d'informatique et de management de l'information (ISIMI) - Pôle Paris alternance- Niveau 7- RNCP16651 ;
- Directeur(trice) de la communication - Institut européen de la communication et des médias - ECS Paris- Niveau 7- RNCP24878 ;
- Chargé de communication European communication school (ECS) Niveau 6- RNCP17832.

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collective n° 2021/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 août 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des

espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

JORF n°0186 du 12 août 2021

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 stipulations de l'avenant n° 67 du 23 juin 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collective n° 2021/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.