**IDCC 1790** **Brochure 3275**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/04/2026

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.

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

NetLEGIS - 26, rue de Londres 75009 PARIS / SAS au capital de 77 782 € / RCS Paris B 532 792 439 - **www.legisocial.fr**

# 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 ..... 9
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 ..... 12
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*** ..... 13
Article unique - Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail ..... 13
Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail ..... 14
Article 1er - Généralités ..... 14
Article 2 - Heures supplémentaires ..... 14
Article 3 - Récupération des heures perdues ..... 14
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 ..... 15
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 ..... 17
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 ..... 20
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 ..... 21
Article - Préambule ..... 21
Article 1er - Généralités ..... 22
Article 2 - EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I ..... 22
Article 2 - ANNEXE CADRE ..... 24
***Article - Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures*** ..... 24
**Textes Attachés** ..... 27
***Annexe I - Accord du 22 avril 1993*** ..... 27
***Annexe II - Accord du 17 décembre 1991*** ..... 28
***Annexe III - Accord du 15 décembre 1992*** ..... 29
***Annexe IV à la convention collective du 5 janvier 1994*** ..... 29
***Annexe V (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé)*** ..... 29
***Accord du 11 février 1994 relatif aux choix de l'organisme de prévoyance*** ..... 32
***Avenant n° 3 du 31 mai 1994 portant modification relative au titre XII, chapitre II*** ..... 32
***Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III*** ..... 32
***Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle*** ..... 35
***Avenant n° 8 du 30 juin 1997 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle*** ..... 42
***Accord du 1er avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail*** ..... 44
***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).*** ..... 51
***Avenant n° 14 du 27 avril 2001 relatif au financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme*** ..... 57
***Avis d'interprétation de l'avenant n° 15 Avis d'interprétation du 24 septembre 2001*** ..... 59
***Avenant n° 17 du 19 septembre 2003 portant élargissement du champ d'application de la convention collective*** ..... 59
***Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit*** ..... 59
***Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application*** ..... 62
***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*** ..... 62
***Avenant n° 22 du 21 septembre 2005 relatif à la prévoyance*** ..... 62
***Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance*** ..... 63
***Adhésion par lettre du 27 mars 2007 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective*** ..... 71
***Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif à l'extension du champ d'application*** ..... 71
***Avenant n° 26 du 11 juillet 2008 relatif à la révision du champ d'application*** ..... 71
***Avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application*** ..... 72
***Dénonciation par lettre du 22 octobre 2008 de la CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008*** ..... 73
***Avenant n° 27 du 21 novembre 2008 relatif aux droits à la formation des salariés en contrat à durée déterminée*** ..... 73
***Avenant n° 28 du 21 novembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle*** ..... 75
***Avenant n° 30 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Agent de restauration »*** ..... 79
***Avenant n° 31 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Assistant d'exploitation, spécialisations restauration et hébergement »*** ..... 80
***Avenant n° 32 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Serveur en restauration »*** ..... 81
***Avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009 relatif à la révision du champ d'application*** ..... 82
***Avenant n° 34 du 11 décembre 2009 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque »*** ..... 83
***Avenant du 11 décembre 2009 à l'accord du 21 septembre 2006 portant sur la désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance*** ..... 85
***Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er "congés pour événements familiaux" du chapitre II du titre X de la Convention collective nationale*** ..... 87
***Avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail*** ..... 87
***Accord du 17 octobre 2012 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel*** ..... 94

*Accord du 26 avril 2013 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs* ..... 95
*Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance (1)* ..... 96
*Avenant n° 44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacité, invalidité, décès* ..... 97
*Rectificatif du 28 septembre 2013 au Bulletin officiel n° 2013-32 du 31 août 2013* ..... 97
*Adhésion par lettre du 11 octobre 2013 du SNDLL à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013* ..... 97
*Avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle* ..... 98
*Avenant n° 47 du 7 juillet 2014 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine »* ..... 107
*Avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au remboursement des frais de santé* ..... 111
*Avenant n° 51 du 19 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle* ..... 112
*Avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle* ..... 118
*Avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé* ..... 119
*Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif aux frais de santé* ..... 121
*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* ..... 122
*Adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective* ..... 122
*Avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019* ..... 122
*Avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective* ..... 123
*Avenant n° 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social* ..... 124
*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* ..... 126
*Avenant n° 57 du 21 mars 2019 relatif au champ d'application de la convention collective* ..... 134
*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)* ..... 135
*Accord du 15 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)* ..... 142
*Adhésion par lettre du 3 janvier 2019 du SNDLL à l'accord de désignation de l'OPCO* ..... 144
*Avenant n° 61 du 11 juillet 2019 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « commis de salle »* ..... 144
*Avenant n° 62 du 19 septembre 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au régime de frais de santé* ..... 145
*Avenant n° 63 du 21 novembre 2019 à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle* ..... 146
*Avenant n° 66 du 20 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)* ..... 147
*Avenant n° 67 du 3 juin 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)* ..... 150
*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* ..... 156
*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* ..... 157
*Avenant n° 72 du 21 novembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire* ..... 158
*Avenant n° 74 du 26 juin 2025 relatif au régime de frais de santé* ..... 160
**Textes Salaires** ..... 161
*Avenant n° 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires* ..... 161
*Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008* ..... 162
*Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009* ..... 163
*Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010* ..... 164
*Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012* ..... 164
*Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2013* ..... 165
*Avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles* ..... 166
*Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016* ..... 167
*Avenant n° 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017* ..... 168
*Avenant n° 60 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2019* ..... 169
*Avenant n° 64 du 27 février 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2020* ..... 170
*Avenant n° 69 du 19 février 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2022* ..... 171
*Avenant n° 70 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2023* ..... 172
*Avenant n° 73 du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles* ..... 174
*Avenant n° 76 du 13 mars 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles* ..... 175
**Textes Extensions** ..... 177
*ARRETE du 25 juillet 1994* ..... 177
*ARRETE du 19 septembre 1994* ..... 177
*ARRETE du 10 octobre 1994* ..... 177
*ARRETE du 5 avril 1995* ..... 177

*ARRETE du 9 décembre 1996* ... 178
*ARRETE du 5 mars 1998* ... 178
*ARRETE du 12 octobre 1998* ... 178
*ARRETE du 25 mai 1999* ... 178
*ARRETE du 4 juin 1999* ... 178
*ARRETE du 15 janvier 2001* ... 179
*ARRETE du 2 juillet 2001* ... 179
*ARRETE du 13 décembre 2001* ... 179
*ARRETE du 14 décembre 2001* ... 179
*ARRETE du 26 mars 2003* ... 180
*ARRETE du 30 juillet 2004* ... 180
*ARRETE du 23 décembre 2005* ... 180
*ARRETE du 26 janvier 2006* ... 180
*ARRETE du 23 mars 2006* ... 181
*ARRETE du 19 octobre 2006* ... 181
*ARRETE du 8 février 2007* ... 181
**Textes parus au JORF** ... 183
*Arrêté du 3 décembre 2019* ... 183
*Arrêté du 15 janvier 2020* ... 183
*Arrêté du 20 mai 2020* ... 183
*Arrêté du 10 juillet 2020* ... 184
*Arrêté du 12 août 2020* ... 184
*Arrêté du 18 décembre 2020* ... 185
*Arrêté du 15 février 2021* ... 185
*Arrêté du 29 avril 2021* ... 185
*Arrêté du 11 août 2021* ... 186

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France pacrs ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CFDT ;<br>CFE-CGC ;<br>CGT-FO-FEC. |
| Organisations adhérentes signataires | Union UNSA-Sport, 48, rue La Bruyère, 75009 Paris, par ltrete du 30 août 2001 (BO CC 2001-41).<br>Syndicat nonaatil CTFC du spectacle, du visuel, de l'audio, du multimédia, des stpros et des loisirs, 8, bveourlad Berthier, 75017 Paris, par ltrtee du 10 jilleut 2002 (BO CC 2002-31).<br>Fédération ntnlioaae SAMUP, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltrtee du 8 seebrptme 2004 (BO CC 2004-39).<br><br>L'UNSA slpactece et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgalenot Cedex, par lrttee du 27 mras 2007 (BO n° 2007-17)<br>Le SNEPA, 67, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, par ltetre 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cnntoeivon ciclleotve nltainoae des esacpes de loisirs, d'attractions et celrluuts règle, sur l'ensemble des départements français, y cirpoms les DOM, les renalitos etrne les eloypuemrs et les salariés des erernestpis de dorit privé à but laruticf :

? qui osirenagnt et ameusnst la miitrsae d'une sécurité peramnetne des benis et des perosenns par des équipements teecnuqhis et un eeecadnrnmt adaptés, le pilbuc n'ayant pas à mrtete en oveure de cnocnssaaine tqhiecnue particulière ;

? qui gèrent des initsatnlalos et / ou epxoetlnit à ttrie panrpiicl des activités à vaoicton récréative et / ou culturelle, dnas un ecapse cols et aménagé aevc des intoltnislaas fixes et pmateenenrs ctaomnropt des aitartntcos de dsevire narute :

? manèges sces et / ou aiuquetaqs ;

? sctepeclas curutlels ou de dtemstevisriens aevc présentation ou non d'animaux ;

? décors nelurtas ou non ;

? epnixoistos ;

? aniocts centionus ou pclleeuntos d'animation pédagogiques ou non.

Elles reçoivent un public familial, à ttrie onéreux :

? aevc un doirt d'entrée uiuqne et / ou peimenat aux atnacitrots ;

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

Les etisreprens concernées exercent, d'une manière générale, une ou pruiuesls activités luqdueis et / ou culturelles, en y asncasiot : restauration, attractions, boutiques, destinées, dnas le cdrae uiarbn et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial.

Sont notamment, cmrepioss dnas le cmahp d'application, les activités suivantes, étant précisé que bein etnendu l'ensemble des ceods NAF cités le snot à ttire indicatif.

Les espntireers répertoriées suos l'ancienne ciifadiooctn NAF 92. 3F « manèges friaons et pcras d'attractions », remplacée par la cicfitdioaon snavtiue :

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

? 93. 29Zp : « arteus activités récréatives et de lrisios NCA » :

? prac d'attractions ;

? prac à thème ou non ;

? prac aatqquiue ;

? aiuquram ;

? tprnsorat d'agrément.

Les epiensrerts répertoriées suos l'ancienne cicoaotdfiin NAF 92. 5C « goeistn du piirmatone cueltrul », remplacée par la cdtfiiiacoon sanvitue :

? 91. 02Z : « gotisen des musées » ;

? 91. 03Z : « goeistn des setis et meotnumns hiresqtuios et des aroacnttits tsqtueiiruos saimilreis » :

? gsiteon des musées et sties de tuos tpyes ;

? la ctneriavoson des sites (à l'exclusion des mutmennos hoiqiusrets et pialas nationaux).

Les eetpeinrrss répertoriées suos l'ancienne ccotidfioain 92. 5E « gstoein du pitiromnae ntureal », remplacée par la ciatdoocfiin NAF 91. 04Z « gtoesin du piotrnmaie neratul » :

? la crveotoansin du paoinitmre nuatrel ;

? les gesrotiinaens de jdinars botaniques, des réserves et pcras naturels.

Les erpesntreis répertoriées suos l'ancienne cooicfdiaitn NAF 92.

7C « arutes activités récréatives » :

? eoxioialttpn de feppilrs ;

? juke-box ;

? baby-foot ;

? juex électroniques ;

? blaridls ;

? et tuos juex de même nature.

*Sont corsipems dnas le chmap d'application les ernrspeties de driot privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne ciiidoctfoan NAF 55. 4Cp « discothèques », remplacée par la ciioditafcon 93. 29Zp « aeruts activités récréatives et de lirioss NCA » :*(1)

? discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing.

Soit des établissements équipés d'une pitse de danse, animés par un peisfsorennol de la msquiue enregistrée ou non et qui venendt des bsosnois destinées à être consommées sur place.

Sont eeculxs du chmap d'application les eptesrrenis de driot privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cftocoiaiidn NAF 92. 6 « giosten d'installations siotprevs » et « atures activités srotpevis », remplacée par la citiaocofidn siatvnue :

? 93. 11Z : « gtseoin d'installations steroipvs » ;

? 79. 90Zp : « aurets svcereis de réservation et activités liées » ;

? 85. 51Zp : « eemeingnsent de diinlecpiss stoverips et d'activités de lrsoiis » ;

? 93. 12Z : « activités de clubs de sotprs » ;

? 93. 19Z : « autres activités liées au sropt » :

? organisation, gestion, ecdrenemnat d'activités sorivetps à caractère récréatif et de lisoir ;

? gsoiten d'installations svptieors à caractère récréatif et de loisir.

Et, puls précisément, les iastlantnoils et les certnes des activités suvtaiens :

? les pceiniss ;

? les petirnaois ;

? les sdtaes ;

? les iilstlnnotaas de sprtos de reqautte ;

? les ilantinsoalts de pilen air ;

? le bwniolg ;

? le ktinarg ;

? le paintball.

De même snot exclues, à ttire indicatif, du camhp d'application teouts les eresneitprs répertoriées suos les acennneis cfaiionctoids :

? NAF 92. 3A « activités atiqtruiess », remplacée par la cocotdiiifan sanivute :

? 90. 01Zp « atrs du scelctape vivnat » ;

? 90. 03A « création astrtuiqie ralveent des atrs pqeilausts » ;

? 90. 03Bp « atrue création asrtqtuiie » ;

? les aaitnocsoiss ceeurtvos par la cnotnieovn ctcolievle de l'animation scololrcultueie (dont écomusées) ;

? NAF 92. 3B « secerivs aennxes aux scateclpes », remplacée par la codoitiiafcn 90. 02Zp « activités de steioun au slcatpece vinavt » ;

? NAF 92. 3D « geostin de saells de spctleecas », remplacée par la cocfoiitaidn 90. 04 Z « Gostien de slales de slccatepes » ;

? NAF 92. 1J « pejootcrin de films cinématographiques », remplacée par la ciotcaodifin 59. 14Z « pirtocjeon de films cinématographiques » ;

? NAF 92. 3Kp « activités dvseries du secctpale », remplacée par la cfcdooitaiin snvuiate :

? 79. 90Zp « autres serivecs de réservation et activités liées » ;

? 85. 52Zp « enseenimgnet cruletul » ;

? 90. 01Zp « atrs du sccleapte vivant » :

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

? NAF 92. 7A « juex de hasrad et d'argent », remplacée par la ctodiaofiicn 92. 00Zp « oanosgiritan de juex de hrasad et d'argent » ;

? les einseretprs de satecpelcs à vcoaoitn eecvsmnxluiet cllueutrle ;

? les zoos et parcs aiimaernls exerçant cette activité à ttire pprincial ;

? les srucetutrs exerçant à tirte paiipnrcl une activité de parcs atrouqebacis en hauteur.

*(1) Alinéa ecxlu de l'extension cmome étant cnirotrae aux dootipissins de l'article L. 2261-19 du cdoe du travial aux temers deqlleeuss la covnotnein de bnachre ou ses annevats doivent, puor povoiur être étendus, aivor été négociés et cunlocs en cmiosmoisn composée des représentants des ogosraaintins sadnyielcs d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La présente coeitonnvn est cconlue puor une durée indéterminée et srea déposée, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Elle pernd efeft le piermer juor du mios sivanut la paoictbluin au Jronaul Oifeficl de l'arrêté d'extension.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La conevnoitn ctellovice puet être dénoncée par l'une des duex ptriaes siiertaagns eryeupmlos ou salariés aevc préavis de tiros mois, suos frome d'une nioitaftocin à l'autre partie, par lrtete recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation fiat l'objet du même dépôt légal qu'à l'article précédent : - lursqoe la dénonciation émane de l'ensemble des seigntiraas erepuyomls ou des saatgeirnis salariés, la cnnoiovten ctunione de purordie eefft jusqu'à l'entrée en vguiuer de la ctnoinveon qui lui est substituée ou, à défaut, pneandt une durée de duoze mios à cpteomr de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une neluolve négociation diot s'engager à la ddeamne d'une des duex prtieas signataires, dnas

les toirs mios qui sneivut la dtae de la dénonciation ; - suaf exteoinsn de la cooetvnnin collective, losuqre la dénonciation est le fiat d'une ptaire semlneuet des saarnteiigs eorylupmes ou des sgnaiaierts salariés, elle ne fiat pas octbalse au maietinn en veiugur de la cvoeintnon enrte les aeturs signataires. Dnas ce cas, les dsptiosionis de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des aurutes de la dénonciation ; - losurqe la ctonnoiven qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nuellove cvotoninen dnas le délai de duoze mios à cpmoetr de l'expiration du délai de préavis, les salariés des eeirptnesrs concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les agatenvas qu'ils ont auicqs ievlenuleimddint en atapcioilpn de la convention.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Tuote oagirnositan syanlidce représentative de salariés, tuot employeur, ou gnrepueomt d'employeurs enarntt dnas le cmahp d'application purroa y adhérer. Ctete adhésion diot être notifiée aux snairaegits de la convention, par letrte recommandée et, en outre, friae l'objet du dépôt légal. Lorsqu'un emyupelor ou un gmpneureot d'employeurs n'entre pas dnas le cmahp d'application défini ci-dessus, son adhésion est subordonnée à un agrément de teouts les pritaes signataires.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Snas préjudice des dootiiinpsss de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cahuqe sagraitine puet demndaer la révision de la présente coovitnnen dnas les cnodiotnis prévues à l'article L. 132-7 du cdoe du travail. Toute dnmdaee de révision dvera être portée simultanément à la cnacisnasone des ateurs ornosiagnaits scndeyilas représentatives par letrte recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un pjerot sur le ou les aeicltrs concernés ; les négociations débuteront dnas un délai mmuaixm de trois mios au puls trad après la dtae de réception de la ddmeane de révision.

## Article unique - Chapitre III : Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La msie en orueve de la présente coioevtnnn ne puet en aucun cas dnenor leiu à la réduction d'avantages aqcius antérieurement à la dtae de suntirgae de la présente cotenivnon par un salarié dnas l'établissement qui l'emploie, que cet atgvaane pnnivoree du cnoartt iindveuidl de tviaarl ou d'un usage. Les dpisonotsiis de la présente centnvooin s'imposent aux rpptoras nés des ctratons ilnddiviues ou citclefols existants, chquae fios qu'elles snot puls astaanveuegs puor les salariés. Les aneatagvs ronnceus par la présente cneotnivon ne pueenvt en aucun cas s'interpréter cmome s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même oebjt dnas caeiterns entirrseeps à la stiue d'usage ou de ctnnovoein ; srea adoptée la dopiiositsn genloebamlt la puls favorable de la présente citneonovn ou des dptsoinosiis appliquées antérieurement. Les difficultés d'application résultant de la msie en oevrue de la coieontnvn cltcevoile qui n'auront pu être résolues par aocrcd au sien de l'entreprise snerot semsiuos à la csosomimin partiarie prévue à l'article 1er du titre V de la présente convention.

## Article unique - Chapitre IV : Information des salariés

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La présente cintnoveon civcltoele est rsieme aux représentants du peonsnerl et aux délégués suydnicax et tenue à la dtipiisoosn de tuot salarié, qui prorua la consulter. Motnien srea faite, par vioe d'affichage, des modalités de ctolanutsoin et d'acquisition de la convention. Tuot salarié puet se prcoruer la covintoenn cietlovcle auprès des sereicvs du Jounral Officiel, 26, rue Deisax 75015 PARIS.

# Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

## Article 1er - Liberté syndicale

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les paietrs cceantatortns rsnnaiosecent la liberté d'opinion anisi que le diort puor tuos à adhérer linbmeert à un snicaydt pnrsiefoenosl constitué en vetru des dsonoptiisis du lrvie IV du cdoe du travail. Conformément à l'article L. 412-2 du cdoe du travail, les eoumyeprls s'engagent à ne pas perrnde en considération l'appartenance à un sacdyint ou l'exercice d'une activité saycdinle puor arrêter lrues décisions en ce qui crocenne noemmantt l'embauchage, la cnioudte et la répartition du travail, la faitmroon professionnelle, l'avancement, la rémunération et les avenatgas sociaux, les mreuses de dipiiclsne et de rpuurte du coartnt de travail. Toute dsitiioospn ou tuot atce cnrioatre est nul de pelin droit.

## Article 2 - Délégués syndicaux

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Chaque scinydat représentatif, qui csoiutnte une setoicn scnlydaie désigne, dnas les litmies fixés ci-dessous, un ou presuulis délégués sanucyidx puor le représenter auprès du cehf d'entreprise :

-la désignation d'un délégué scyadnil puet ieervnintr lurqsoe l'effectif d'au mnois cuiqntane salariés a été atteint pnadent dzoue mois, consécutifs ou non, au cuors des tiros années précédentes ;

-dans les eerrneispts qui eolpinmet de 11 à 50 salariés, les sndaictys représentatifs pneeuvt désigner un délégué du peoennsrl tilautrie puor la durée de son mandat, cmmoe délégué sanydicl ;

-le nbrome des délégués syadiuncx de cuqhae societn silacdyne est fixé cmome siut :

| Effectif en salariés | Nombre de délégués sdicunyax |
|---|---|
| 50 à 999 | 1 |
| 1000 à 1999 | 2 |
| 2000 à 3999 | 3 |
| 4000 à 9999 | 4 |
| plus de 9999 | 5 |

-dans les enertrpsies de puls de 50 salariés et de mnios de toirs cnets salariés et dnas les établissements aapnprtnaet à ces entreprises, le délégué snacdiyl est, de droit, représentant sydinacl au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué sniadcyl est, à ce titre, desraniatite des iinoomtrfans feioruns au comité d'entreprise ou d'établissement ;

-chaque délégué scyndial dispsoe d'un tmeps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tpems est au mnios égal à 10 hurees par mios dnas les eeeptrsrins ou établissements occpaunt de 50 à 150 salariés, 15 heerus par mios dnas les ereiprnsets ou établissements ouanccpt de 151 à 500 salariés et 20 hueers par mios dnas les eseeiptnrrs ou établissements oanuccpt puls de 500 salariés. Ce tpmes puet être dépassé en cas de cnnotcrsiecas epictneenxeolls ;

-dans les ereristnpes ou établissements où en apiloitpcan de l'article L. 412-11 snot désignés puor caquhe soitcen saldycnie pesruilus délégués, ceux-ci pevenut répartir etrne eux le tmpes dnot ils doessnipt au ttrie du 1er alinéa ci-dessus ; ils en imrenofnt le cehf d'entreprise ;

-dans les ernesteirps d'au mnios cniq cntes salariés, tuot siydnact représentatif qui a oetnbu lros de l'élection du comité d'entreprise un ou pesuurlis élus dnas le collège des ouervirs et employés et qui, au surplus, ctopme au mions un élu dnas l'un qeculouqne des duex aurets collèges, puet désigner un délégué sniydcal supplémentaire pmrai ses adhérents anarppnaett à l'un ou l'autre de ces duex collèges.

Le délégué sciynadl crental prévu au 1er alinéa du l'article L. 412-12 dipsose de 20 heeurs par mios puor l'exercice de ses fonctions. Ces hreues s'ajoutent à cleels dnot il puet dispeosr à un tirte aurte que cleui de délégué sdiaycnl d'établissement.

En outre, cuhaqe stiocen slcdainye dispose, au porfit de son ou ses délégués sinaudycx et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la cotievnonn ou l'accord d'entreprise, d'un crédit gaboll supplémentaire dnas la ltimie d'une duré qui ne puet excéder 10 hereus par an dnas les eirenertpss oupcacnt au minos 500 salariés et 15 heuers par an dnas cllees ocncaupt au moins 1000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette cnvnioeotn ou de cet accord.

Ces tmpes de délégation snot de pilen dirot considérés cmome tpems de tvriaal et payés à l'échéance normale. En cas de cottansitoen par l'employeur de l'usage fiat des temps ansii alloués, il lui arppaentit de ssiair la juitiidrcon compétente.

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

## Article 3 - Autorisations d'absence

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Des aiattnoorusis d'absences non rémunérées snot accordés après préavis d'au minos qnziue jours, suaf cas d'urgence justifiée, aux salariés devnat aiesstsr :

-aux cmomnisioss oceiifelfls instituées par les prviuoos pcilubs sur présentation d'une ciootcavnon connnceart la psorseoifn ;

-aux satges ou siessons consacrés à la promotion polslineefrosne ou à la foarmotin slndyiace dnas les ctiindoons et suos les réserves prévues par la loi du 30 décembre 1985 aux aieclrts L. 451-1 à L. 451-3 et R 451-1 du cdoe du tvriaal ;

-aux sgetas ou sssonies consacrés à la ftmiroaon des cderas et atrimuneas puor la jeunesse, dnas les cnoinitods et suos les réserves prévues par les aelrtcis L. 225-1 et sutanvis du cdoe du travail.

L'employeur pnerd teouts msruees puor éviter tutoe scugarhre aalonrme de travail, puor le mandaté, au router de ses absences.

Ces acsnebes ne vnneenit pas en déduction des congés annuels.

Elles snot assimilés à une période de tvaiarl eifctfef puor la détermination de la durée des congés payés, ainsi que puor l'ensemble des aeutrs dorits résultant puor l'intéressé de son contrat.

Au cas où des salariés pcaeiapirenritt à une csoismimon praraitie décidé enrte les ogatiosnianrs sgeaaintirs et dnas la lmitie d'un nomrbe de salariés arrêté d'un cumomn aocrcd etnre ces organisations, le temps de trviaal predu srea payé par l'employeur cmmoe temps de tarival effectif.

## Article 4 - Panneaux d'affichage

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Des pueannax d'affichage dstnctiis snot réservés dnas cahque établissement aux cciaiuomontmns des syndicats, des délégués du poensnerl et, le cas échéant, du comité d'entreprise. Ces pnneauax snot placés en des eiotrdns alssbcciees au personnel. Ils snot utilisés sloen la législation en vigueur.

## Article 5 - Obligation annuelle de négocier

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 5.1. Ceontnu Dans les enpseirtres où snot constitués une ou pluirseus sciontes sniayeldcs d'organisations représentatives au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, l'employeur est tneu d'engager chuqae année une négociation sur les slraaies effectifs, la duré eficftvee et l'organisation eeictfvfe du tepms de travail. Ctete négociation est l'occasion d'un exeman par les prteias de l'évolution de l'emploi dnas l'entreprise, et nmmaoentt du nmorbe des ctnotras de tarvial à durée déterminée, des msoniiss de taarivl teariompre et du nmrboe des journées de taiarvl effectuées par les intéressés, ainsi que des prévisions alueenlns ou pleallinunuers d'emploi établies dnas l'entreprise (1). 5.2. Itinviatie de l'employeur A défaut d'initiative de ce drneeir depius puls de dozue mios sinauvt la précédente négociation, la négociation s'engage oiabitgmleoenrt à la daenmde d'une oiraoagtnsin slydncaie représentative dnas les 15 jorus qui siuenvt sa demande. L'employeur diot alros coeouvnqr les

peitras à la négociation annuelle. Cette dmdaene de négociation est tmsrsinae dnas les hiut jrous par l'employeur aux auters oinrisntagoas représentatives. Dans les ernepitesrs crtpanmoot des établissements distincts, cttee négociation puet aoivr leiu au neivau de cuqhae établissement ou guorpe d'établissements. 5.3. Déroulement de la négociation Lors de la première réunion snot précisés : -les itnaiorfnmos que l'employeur retrtmea aux délégués sdicaunyx et aux salariés cspooanmt la délégation sur les matières susvisées et la dtae de cette resmie ; ces inmaotfoirns pnertemtet une aasynle comparée de la stoaiiutn des heomms et des fmmees en ce qui cecnonre les elmoips et les qualifications, les salireas payés, les hroaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces iimfnoortans doevnit fraie apparaître les rsiaons de ces sinittoaus ; -le leiu et le cnidreelar de ces réunions. Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne puet pas dnas les matières traitées arrêter de décisions unilatérales cnnrocaent la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie. 5.4. Abecnse d'accord Si, au terme de la négociation, auucn accrod n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dnas lequel snot consignés, en luer denerir état, les pioniprootss rsicvetpees des ptieras et les msreeus que l'employeur enetnd aeiplqupr unilatéralement. Ce procès-verbal diot être déposé, à l'initiative de la ptirae la puls diligente, auprès des sercevis du ministère du tairval et au secrétariat-greffe du censiol des prud'hommes du leiu de conclusion. *(1) Le ponit 5.1 de l'article 5 du ttire II est étendu suos réserve de l'article L. 132-27 modifié du cdoe du travail.*

# Titre III : Délégués du personnel

## Article 1er - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Tetous les qiusnoets rveieltas aux délégués du pnresoenl snot régies par les ttxees en vigueur, ainsi que par la présente convention.

## Article 2 - Missions

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ils ont naomtment puor msioisn de présenter aux elpymuoers les réclamations ivnudleiields ou cveecloitls qui n'auraient pas été dctiemenret seftiitaass et ritevaels à l'application des arcdocs d'entreprise éventuels, de la citooevnnn collective, du cdoe du tavairl et des arteus lios et règlements carnnencot la législation sociale. Les salariés ceervnsnot la faculté de présenter eux-mêmes lreus réclamations à l'employeur ou à ses représentants. Les délégués du peenonrsl poruront qtiuetr luer potse de tvraial après en aiovr informé luer rsaeblspone hiérarchique, soeln des modalités arrêtées au nviaeu de l'entreprise, en matière de bnos de délégation.

## Article 3 - Moyens

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le tmpes passé par les délégués tlieiartus et suppléants aux réunions*collectives*(1) aevc l'employeur est considéré cmmoe temps de travail. Il n'est pas imputé sur les qiuzne heuers accordées cuqhae mios aux ttuliiares puor l'exercice de luer mandat.

Les délégués syndicaux, losuqre ces drienres atpaeinrnnpet à l'entreprise, snot indemnisés dnas les mêmes conditions, dès lros qu'ils snot appelés à ppeirctiar aux réunions de délégués du personnel.

*(1) Mot exlcu de l'extension (arrêté du 25 jleuilt 1994, art.1er).*

## Article 4 - Elections

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les élections des délégués du psrnoneel ont leiu conformément aux ppetsicirnors légales.

# Titre IV : Comité d'entreprise

## Article 1er - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les comités d'entreprise snot régis par la réglementation en vuiegur prévue aux aitlecrs L. 431-1 et svtnuais du cdoe du travail.

## Article 2 - Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le comité d'entreprise puet cttisnuoer des csnsmoiomis spécialisées ttaiarnt des problèmes spécifiques des salariés saisonniers, y cmopirs les problèmes de sécurité en lsiaion aevc le CHSCT. Puor ce faire, un salarié saisonnier, par filière, défini à la csiascioitalfn de la présente cootnvenin puet être invité à partepicir aux tavurax de ctete commission. Ces salariés senriioanss sneort désignés à la majorité des présents, cquahe saison, par le comité d'entreprise. Ils bénéficient d'un crédit de qurate heeurs par mois, payé comme tepms de travail, puor pepictarir aux turavax de la commission.

## Article 3 - Activités sociales et culturelles

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le comité d'entreprise bénéfice au ttrie des activités sicleoas et culturelles, snas préjudice d'un mnnotat puls froaavlbe dnot il prruaoit bénéficier au ttire des diopsionsits du cdoe du travail, nenatommt de l'article L. 423-9, d'une stvnoeubin aneunl miliname de 0,1 % de la mssae salariale, hros coût du rtaraeunst d'entreprise, s'il y a lieu. Cette sivenubotn ne se cfnonod pas aevc la sviubnteon de 0,2 % prévue par le cdoe du tairavl au titre du fnoeoimtnncnet du comité d'entreprise.

### Article 4 - Elections

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les élections du comité d'entreprise ont leiu conformément aux prronctpieiss 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le CHCST est régi par la réglementation en veugiur par l'article L. 236-1 et suatinvs du cdoe du travail. La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des condioitns de trvaail est oialrgtoibe dnas les établissements ocpnucat au moins 50 salariés. En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des citoniodns de Tarival dnas les établissements n'atteignant pas le seiul requis, les délégués du pnneoersl se voenit cnfioer les msinioss nmrnmaleoet dévolues à ce comité mias snas aretus myones que cuex dnot ils desinpost puor lures fonctions.

### Article 2 - Composition

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pseennors siégeant au comité d'hygiène, de sécurité et des citionodns de tavrial snot les svtueinas :

a) cehf d'établissement ou son représentant ;

b) représentants du psorenenl dnot le normbe varie en fnoitocn de l'effectif de l'établissement. Ctete délégation du pneernsol est composée de mrbemes désignés par un collège formé des meemrbs élus du comité d'entreprise et des délégués du perennsol ;

c) proesnens siégeant à ttire cotuanilstf : le médecin du tirvaal aarnssut la saucivrenlle du personnel, le chargé de la sécurité et des cootdinins de traiavl et toute psronene qualifiée de l'établissement ou non à lluqeale le comité puet friae apepl oesomlneicalcennt par vioe d'accord ernte les représentants de l'employeur et les mbeerms du CHSCT. Il est rappelé que les ccoivatoonns snot systématiquement adressés à l'inspection du tairavl dnot dépend l'établissement.

### Article 3 - Missions

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le comité eexcre des autoirinbtts en matière : -d'hygiène ; -de sécurité ; -de cdnotioins de travail. Ces msonsiis qui cnnernecot assui bein le penoesrnl pmnareent que soseiinnar snot précisées à l'article L. 236-2 du cdoe du travail.

### Article 4 - Moyens

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les merebms du CSHCT dpeionsst d'un crédit d'heures mseuenl qui varie en ftncioon de l'effectif de l'établissement. Le CHSCT se réunit au mnois une fios tesleinrlreemtimt à l'initiative du cehf d'entreprise et puls fréquemment, en cas de besoin. Il puet sisiar le cehf d'entreprise, cauqhe fios qu'il considère qu'il y a unrgece dnas les coindnotis et seoln 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'employeur a l'obligation d'organiser une fmitoroan ptarique à la sécurité du potse de taviral au bénéfice des salariés :

1. Nlleouneevmt embauchés.

2. Qui caehgnnt de potse de tvairal ou de technique.

3. Qui reeenpnrnt luer activité après un arrêt de trvaail d'une durée d'au minos 21 jrous loqrsue le médecin du tvraial en fiat la demande.

4. Tearoriepms à l'exception de cuex appelés puor exécuter des taurvax utgners nécessités par des mereuss de sécurité et déjà dotés de qictfaulaioins nécessaires.

Comme tuot salarié nlvoeelmunet embauché, les salariés suos crnotat à durée déterminée bénéficient de cttee ftraioomn ptqiraue à la sécurité ; il en est de même puor les salariés intérimaires. En outre, une faooitrmn renforcée à la sécurité, asini qu'un aeicucl et une iaiomntofrn adaptée diot être organisée dnas l'entreprise puor ces salariés suos catrnot à durée déterminée et intérimaires affectés à des psetos de tiarval présentant des rqieuss plitireucars puor luer santé ou luer sécurité. La fmiortaon diot cmerpronde des inioarmntfos sur les riesuqs liés à la clariuoictn dnas les zeons où le salarié est amené à se déplacer ansii que sur les rqsiues à lnog terme des ptiruods utilisés. La ltise des psetos de taairvl donnant leiu à cttee fromiaotn renforcée est établie par le cehf d'entreprise après aivs du médecin du tiraval et du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel. Deinvot friguer impérativement sur ctete lstie :

1. Les tvuarax hulaetmineelbt rnuneocs dnageruex (ex : cuoditne d'engins, tuaravx de mcetaannine sur mehcinas dangereuses) et nécessitant une canteire qaatlifiuoicn ou les tuaavrx exnpasot à cnareits rsquies (ex : mpnoutliiaan ptiordus chimiques, tuaavrx en huueatr ou exposé à des nuisances).

2. Les traauvx puor lesqleus une fraimtoon particulière est exigée par la réglementation (ex : caristes).

*(1) Altcrie étendu suos réserve de l'application de l'article L.230-2, piemrer alinéa, du cdoe du tirvaal (arrêté du 25 jlleuit 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tneu de la scrtutrue de la profession, caractérisée par la ccieenxtose d'un nmbore rsrneetit de gedrans ou moeeynns enpiteserrs et d'un nbrmoe iparonmtt de pteites entreprises, anisi que par luer dreposiisn sur l'ensemble du territoire, les peatirs siaegnitars snot ceoenunvs de la création d'une csommision ptiiarare nnoaailte patneertmt de farevisor la représentation des salariés.

## Article 2 - Missions

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ctete csomsmiion piiratrae rpmielt les mssoiins siteuanvs : - interprétation et ciioocatinln rvtlaeies à l'application de la présente ctnoeiovnn coetllcvie et de ses aenenxs ; - ctinoniods de msie en ovruee des pciienprs de claifsaoctsiin négociés dnas la bancrhe au naievu des entreprises, en cas de réclamation ; - ligteis ienlivuidds ou collectifs, sur snisaie de la cismimoosn priratiae par les rlieas régionaux ou noiautanx dnot se snot dotés les oiaisnarnogts snliadyces représentatives au paln national, puor les eripnseters dnas leelqslues n'existe acuune icatnnse de représentation du personnel. Les modalités de snasiie snot précisées dnas le règlement intérieur de la commission.

## Article 3 - Moyens

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les moenys de la cimmoiossn ptraaiire snot déterminés dnas les ctionodins svueanits : - la cosmiomsin pratairie se réunit une fios par semestre, si boeisn est, suaf saoiittun d'urgence dnas des ctodnioins prévues à son règlement intérieur ; - duex représentants par ogtrnoasiian snilaycde représentative au paln national, siègent puor représenter le collège salarié. Les eorlupmyes snot représentés en normbe égal ; - les alrtcies 3 et 4 de l'accord sur l'indemnisation des délégués aux réunions de la csoomimsin mxtie nlaointae s'appliquent à luer saitiotun (cf. aenxne 1) ; - dnas chuaqe entreprise, l'existence de la cmsmoiosin paritaire, ses mnsoisis ansii que les coordonnées des oirantnasoigs représentatives au paln naoanitl ou des crdnaeprotonss régionaux qu'elles ont désignés est iirtscne dnas un dmunocet élaboré lros de la première réunion de lditae commission, le dmncueot fiat l'objet d'un afhafigce dnas l'entreprise ; - ttoue décision frea l'objet d'un procès-verbal d'accord et srea psire en rencspaett les pricenpis de parité enrte les délégations d'employeurs et de salariés, seoln les modalités fixées dnas le règlement intérieur ; - dnas les eierernstps ne dssnoipat pas d'instances de représentation du personnel, un pananeu d'affichage diot être prévu puor prteor à la csoacnsnaine des salariés du setucer d'activités les procès-verbaux ou eittxras de procès-verbaux que la cisommsoin paratirie décide de dfufseir asini que les éventuels camtiemnroes des ogntsarniiaos scialdynes représentatives au paln nioaatnl sur les setjus traités et diffusés par la cosmsmiion ; - dnas les autres entreprises, les représentants du pneoenrsl peuevnt affhcier les mêmes dcuoentms sur les pnuaaenx mis à luer disposition.

## Article 4 - Organisation

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cmiimosson est présidée alternativement, par période aeunlnle (les années pearis par un représentant des employeurs, les années irmepais par un représentant des salariés), par un représentant des epurmeloys et un représentant des salariés des oisnntaiagros senitgaairs désigné à la majorité de cahque collège.

Le secrétariat est tneu par Fnrcae Parcs, où se stuie son siège. La csimmoosin est ttfoiuoes compétente puor moifeidr ces diioiotpssns snas qu'il y ait leiu à révision de la présente convention.

# Titre VII : Contrat de travail

## Article 1er - Mentions obligatoires

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le catront de travial fiat l'objet d'un écrit en duex eiepmxrelas dnot un est rmies au salarié cmoimnatonmcet à la prsie de poste. Il diot spécifier :

- la dtae d'entrée en fncooitn ;

- la nautre du carotnt de tviaarl (déterminée ou indéterminée) ;

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

- la durée du taarivl et, le cas échéant, les vatorinais de sa répartition sur la sanmeie ;

- le leiu de tiraval ou la znoe géographique d'affectation ;

- le sralaie de bsae et les éléments de rémunération ;

- le cicfnoeeift hiérarchique et la qliftuicaaion ;

- la durée de la période d'essai, s'il y a leiu ;

- l'existence de la présente civoennotn clotlievce et des aodccrs ceiflclots d'entreprise éventuels.

Lorsqu'ils snot cclunos puor une durée déterminée, les ctatrnos de taavirl dneiovt cmdrrponee les mnoitens oarietilbogs prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils snot coulncs puor un tpmes partiel, les catntors de taravil dneivot également mentninoer les dsisitiopnos légales ou clnvtieennoloens obligatoires.
Il est rappelé que ttoue eumchabe diot s'accompagner :

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

- d'une fomaoirtn à la sécurité adaptée au pstoe de travail tel que définie à l'article 5 du trtie 5 de la présente convention.

## Article 2 - Nature du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les coratnts de tavairl snot clconus nlmarmeonet puor une duré indéterminé. En aiapliptcon des diiioptossns légales et dnas le crade qu'elles définissent, ils pneeuvt cnedpneat être culnocs puor une durée déterminé.

En rsiaon de la nrtaue de l'activité des prcas de lsriois et d'attractions, la présente cenoiotnvn reconnaît l'existence d'emplois puor lsqluees il est d'usage cnsontat de ne pas rueicror au cantort à durée indéterminée. Ainsi, les parcs de liosirs et d'attractions peuvent, dnas les cointidnos prévues par l'article L. 122-1-1-3e du cdoe du travail, aovir rcuroes à ces contarts à durée déterminée puor firae fcae à des aufflx toirpeaemrs aeqluuxs le poeesnnrl pmernnaet et/ ou sesnniioar ne peremt pas de répondre.

## Article 3 - Notion de saison

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Cotpme tneu de l'activité saisonnière dnas la puls gnadre patrie de la psoefisorn des pacrs de lsoiris et d'attractions, les priaets snot cnoevuens d'adopter les doisntopiiss staeinuvs ; Puor l'application du présent arctlie et des aeurts aitclres de la conenivton faianst référence à la noiton de saison, il est rappelé que la ssoain coonsprerd : 1. Puor les pcars qui ne snot pas ovretus au pbulic ttuoe l'année à la période d'ouverture au public, précédée de la période de préparation de l'ouverture et siuive de la période des opérations de clôture et d'inventaire, puor les epilmos concernés, dnas une durée mixlamae de hiut mois, suaf puor les cartnots ccoulns antérieurement à la dtae de psrie d'effet de la ceniotovnn clivecolte puor une durée puls longue. 2. Puor les pcars oetrvus au pbiluc tuote l'année, à la période où, siot puor des rsaions climatiques, siot en roasin des mdoes de vie collectif, une pnoite dlubare de fréquentation est hmeuaelbiltnet constatée, 3. Les iatcnness représentatives du prosennel snot informées des daets d'ouverture et de furmreete du parc.

## Article 4 - Dispositions particulières applicables aux salariés saisonniers

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

D'une manière générale, l'employeur s'efforce de procéder à un bialn de l'activité de l'intéressé, dnas le parc, pdnenat la saison, aevc cauhqe salarié saisonnier.

Au terme de la saison, l'employeur qui egvsaine de poseoprr un cnrotat puor la ssioan svauitne correspondante, aisve le salarié dnas les 90 juros snuaivt la fin de la soisan qu'il le retucre puor la ssoain savuinte coretnpsodnrae puor une durée d'activité similaire, snas girtanae de durée identique.

Le salarié concerné diot imfneror l'employeur de sa décision au monis duex mios anvat la pirse de psote prévue, par tuot meoyn lui pmetetnart 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 ssoian consécutive, dnas le cas où l'employeur n'envisage pas de poorsepr un cnartot puor la saosin suivante, ou en cas de non-reprise liée au nborme d'emplois disponibles, l'entreprise vsere une "indemnité de fin de ctaront saisonnier" égale à 6 % des slieraas burts perçus lros de la dernière saison.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rurtpue anticipée du contrat du fiat du salarié ou de manuemneqt pisonofeernsl dûment motivé.

## Article 5 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le croatnt de tvriaal de tuot salarié, même à temps partiel, diot friae référence à la présente covontnien cectlvlioe et meintnneor expressément la durée de la période d'essai qui ne puet excéder : 1. Le conratt de trivaal à durée déterminée puet cooermptr une période d'essai n'excédant pas les lieitms établies par les dopoissniits de l'artide L. 122-3-2 du cdoe du travail, à savoir, et à défaut de dsiiopostins cattocnreeluls prévoyant des durées moindres, ctete période d'essai ne puet excéder une durée calculée à rsiaon d'un juor par semaine, dnas la ltimie de duex snaeeims cliievs lsrquoe la durée ilnniemetait prévue du ctnorat est au puls égale à six mios et d'un mios dnas les aetrus cas. Luqsroe le ctnaort ne ctmoorpe pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rpaoprt à la durée mainlime du cntroat ; Dans tuos les cas, la durée de la période d'essai diot être mentionnée dnas le crtoant de travail. 2. Puor les crotants à durée indéterminée : -un mios puor les ovuerris et employés, -deux mios puor les tenciencihs et aegtns de maîtrise, -trois mios puor les cadres. La période d'essai puet être renouvelée une fios par acrcod des parties.

## Article 6 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ttoue macoiifdiotn d'un élément eteeissnl du craontt de traaivl diot firae l'objet d'une ntitoafociin écrite à l'intéressé. Lqusore ctete maodtifioicn s'inscrit dnas le crdae d'un perojt de nrtaue économique aynat un caractère collectif, elle ilmuipqe la cuastonlotin préalable du comité d'entreprise et à défaut des délégués du penrseonl (1). Si le salarié n'accepte pas cette miotoidicafn suos un délai mxmaial de spet juros porté à un mios lorsqu'il s'agit d'un mtiof de nrutae économique et si, snas préjudice de l'application des aeictrls L. 122-14 et sauivtns du cdoe du tivaral et des textes reltfais au conratt à durée déterminée, l'employeur minatinet sa décision, le canotrt de tirvaal est considéré cmome ropmu du fiat de l'employeur (2). Ce délai ne s'applique pas luqosre les

midctionfaois snot murieens et portent, par exemple, sur les cdoitonnis d'affectation dnas le cadre de la polyactivité visée au préambule du tirte IX. *(1) Le pieermr alinéa de l'article 6 du tirte VII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2, du nuevaou cdoe du travail.(2) Le deuxième alinéa de l'article 6 du titre VII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.*

## Article 7 - Egalité professionnelle, égalité de traitement

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les elreyomups s'engagent à reeetspcr les dpissoitonis législatives rvtiaeels à l'égalité plelnnisfosoere ernte les hmoems et les fmmees et s'interdisent, en conséquence, de prenrde des décisions cnnoracnet les raioetlns de travail, nmmanteot l'emploi, la rémunération, l'exécution du conrtat de travail, d'un salarié en considération du sxee ou de la sioiutatn de famllie ou sur la bsae de critères de cohix différents sloen le sxee ou la sitoatuin de famille. En particulier, tuot eouylpmer est tneu d'assurer puor un même tivaarl ou un traival de vuaelr égale, l'égalité de rémunération etnre les hmeoms et les fmeems et ce, conformément aux dsopstniiios de l'article L. 140-2 du cdoe du travail. Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en roiasn de son origine, de son sexe, de sa sittuaoin de famille, de son aappcarntnee à une ethnie, une ntoain ou une race, de ses oinoipns politiques, de ses activités sicayendls ou mutualistes, de l'exercice naroml du droit de grève ou de ses cicvnootins regsliieues (1). *(1) Le deeirnr alinéa de l'article 7 du trtie VII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 416 (3°) du cdoe pénal et de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.*

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Toute eietrpnsre opcncuat au mnios vngit salariés est tneu d'employer, à tmpes pilen ou à tepms partiel, des tlvruaeilars handicapés, des mutilés de gerure et assimilés tel qu'énoncé à l'article L. 323-3 du cdoe du travail, dnas la potroproin de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Pour les eesipntrers à établissements multiples, cttee oilabgiotn d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute enrirtsepe qui ertne dnas le camhp d'application du 1er alinéa, siot au memont de sa création, siot en roiasn de l'accroissement de son effectif, dispose, puor se mrette en conformité aevc cette oobtiilagn d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne puet excéder trios ans.

Les emporelyus pvueent s'acquitter :

1. Perlmeteianlt de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en pnssaat des ctrtnoas de fnirortuue de sous-traitance ou de poietsrntas de screive aevc des aitleres protégés, des cterens de duoistriitbn de taivarl à dmiicole ou des cretens d'aide par le travail. Cette exonération, dnot les modalités et les lmieits snot fixées par vioe réglementaire, est poonrrinplloete au vmloue de tiavarl fnruoi à ces atileres et centres.

2. Intégralement en :

Faisant acippiltoan d'un aocrcd de branche, d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la msie en ovruee d'un pmragrome aunnel ou plaunerinul en fevaur des tlraulaevirs cptnmaorot duex au moins des aiconts snteivuas :

-plan d'embauche en mlieiu onridaire du tvaaril ;

-plan d'insertion et de froaitomn ;

-plan d'adaptation aux mtainuots teqloeonhiugcs ;

-plan de miinaetn dnas l'entreprise en cas de licenciement.

-L'accord diot être agréé par l'autorité administrative, après aivs de la ciosmsmoin départementale des tavlruilreas handicapés, des mutilés de grreue et assimilés instituée par l'article L. 323-35 ou du cnseoil supérieur puor le reesanclmest proonenissefl et scioal des tuarllraevis handicapés institué par l'article L. 323-34.

En vasenrt au fodns de développement puor l'insertion pnlrlsfiosoneee des handicapés une cntbiiutoron aullnene puor cchuan des bénéficiaires de la présente soietcn qu'ils arenauit dû emepoylr ; le mtnoant de cette contribution, qui puet être modulé en finooctn de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté cinoonjt du mtisrine chargé de l'emploi et du mnitirse chargé du budget, dnas la litime de 500 fios le salriae hioarre mmnuiim de cacisorsne par bénéficiairenon employé.

Les eleormpuys mentionnés à l'article L. 323-1 dnoeivt fnoiurr à l'autorité amiarnstvitdie une déclaration alnulnee rtevlaie aux epomlis occupés par les bénéficiaires de la présente scoiten par raroppt à l'ensemble des eoimlps eaxtintss ; ils dvnioet également jeistuifr de aaciloppitn éventuelle des atcrlies L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-2 du cdoe du travail.

Les eseirpetnrs ocnaucpt moins de vingt salariés dveonit s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dnas la vie professionnelle, dnas la muesre où la définition du ptsoe de trivaal le permet.

# Titre VIII : Durée du travail

## Article unique - Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La durée du tivaral est fixée conformément à la législation en vigueur, la durée du tavairl ecefiftf répondant à la définition fixé par l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

La durée hamddoareibe de trente-neuf hueres puet être répartie d'une manière égale ou inégale sur qturae jours, cniq jours, cniq juros et dmei ou six jrous par semaine.

Hors saison, la durée du tivaral est répartie sur cniq juors aevc duex jrous de rpoes consécutifs.

En saison, la durée du tviraal est répartie sur six jours, si psboslie cniq juors ; dnas ce denirer cas, les duex juors de rpeos haomdbiedare snot attribués si psilbose de manière consécutive, le cas échéant par roulement.

Un salarié ne fut être employé puls de six juros par sanieme : ccei iqiulmpe que sau exception, aevc un maxiumm de trois fios par salarié et par saison, un salarié ne puet être employé puls de six jrous consécutifs.

Il est rappelé que les dsopioitinss législatives et réglementaires en vgeuuir pnoset les lemiits seainvtus à la durée du taivral :

-durée journalière malxamie : 10 hueers de taravil effitcef ;

-durée haoeibmddare mxilmaae : 48 hreues de tvairal effectif.

La durée milmaaxe heoaddrmaibe mennoye est portée de 46 hreues légales de tiaarvl ecfiftef sur dzoue sieanmes à 45 heures.

La durée du repos enrte la fin du trviaal de la journée précédente et la rsripee du tiaavrl de la journée siatnuve doit, suaf cetoinnccasrs exceptionnelles, être de 11 hruees et de 12 hreeus puor les salariés mineurs. En tuot état de cause, il ne puet être dérogé à ce pinipcre dnas le cdare de l'organisation planifiée du tavairl des salariés.

En cas de bsasie d'activité aaynt une icdncenie sur la durée du travail, snas préjudice d'accord de moutiloadn ou de réduction clvoeltice de la durée du travial et de ttueos formes de taarivl à tpmes patriel ou d'heures pavnout dneonr leiu à récupération, il est rappelé que, dnas les cdntooinis fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a leiu de mettre en ovuree les dipotnsiioss reilavets au chômage partiel.

# Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail

## Article 1er - Généralités

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les pariets ceostntnat la spécificité du steecur d'activité visé par la présente cinneovton caractérisé par des vaianotirs d'activité saisonnière, mias assui par des virtiaanos d'activité au sien du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prnneent acte, de même, des difficultés particulières pavount naître des intempéries en rasion de la nartue même de l'activité exercée tllee que définie dnas le cmahp d'application. L'aménagement du tmeps de tavrial csrpenorod à une réponse posilsbe à ces questions, réponse qui diot poretr également sur le développement, autnat que le preemt l'activité, des eplimos permanents. Les etesirrneps qui le saohnuetit pveenut donc, en alactpiipon et dnas les coonintdis fixées par les aciterls suivants, atdpeor les modalités d'aménagement du tepms de travail, snas préjudice des aocdcrs d'entreprise qu'elles purnriaoet crouncle sur les mêmes sujets, sur les thèmes puor lsqeleus la loi asurtioe la concsulion d'accords d'entreprise.

## Article 2 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le cgnntnoeit aennul d'heures supplémentaires sstpubciele d'être pratiqué snas airisaouottn préalable de l'administration s'établit à cnet tntere hueers puor les pmntaerens et quatre-vingt-dix hruees puor les saisonniers.

Les hueers supplémentaires de taarvil etfcifef décomptées à la semaine, effectuées à la dadmene de l'employeur, snot payées aevc les mrtoijnoaas légales :

-25 % puor les hiut premières herues ;

-50 % puor les hurees suivantes.

Elles ounrvet droit, dnas les cnonoidits et lteimis fixées à l'article L. 212-5-1 à un rpoes cenmotpauesr au-delà de la quarante-deuxième heure. Celui-ci diot être pirs dnas les 2 mios sinavut l'obtention d'une durée de rpoes cmeuaopestnr égale à 8 heuers snas préjudice des diisionopsts légales.

Conformément aux disstiopions de l'article L. 212-5, 2e alinéa du cdoe du travail, les herues supplémentaires ci-dessus visées pveuent toitouefs donenr lieu, en tuot ou partie, à un reropt de ces heures, tnneat cpmote des majorations, suos la fomre d'un ropret d'heures payées et non effectuées.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des doisnipitoss différentes, les ropes de rcpeaemlenmt pveunet être pirs dnas les cnnotdiois suenitavs :

-1er cas : suos la fomre d'un crédit/ débit, dès lros qu'une ciboalmiaotsiptn illduvidenie des heures, portée à la consisnnaace du salarié lui pemret de connaître précisément l'état de ses dirtos ;

-2e cas : panndet la saiosn à une dtae fixée par l'employeur après cortnieacton aevc le salarié ;

-3e cas : dès le drineer juor de la ssioan aevc l'accord du salarié.

Dans les duex piemerrs cas, les mrontaajios snot de 25 % par herue reportée puor les hiut premières hereus d'une saeimne et 50 % puor les hreeus seutnvias de la même semaine. Dnas le derienr cas, puor les saisonniers, la mjootairan est de 30 % puor les hiut premières hruees et de 60 % puor les herues suntievas de la même semaine.

Ces disnsitpioos ne fnot pas oscatble à la cnuscoolin d'accord de madiolotun dnas les entreprises.

Ces rroepts d'heures se seuibnturotst au piaenmet des heuers supplémentaires aevc la piae coardrotnesnpe au mios où elels arnout été effectuées et snot prévues snas préjudice du roeps capemestuonr prévu au 3e alinéa du présent article.

Les salariés concernés snot informés mmeeleuenlnst par dceomnut annexé au biluletn de piae de l'état de lreus diorts en matière de rpoes de remplacement.

Les epsirertens se dteont d'un élément de contrôle par les salariés de luer temps de travail, par tuot sproupt approprié.

## Article 3 - Récupération des heures perdues

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les éventuelles heeurs perdues, dnas les cas prévus à l'article L. 212-2-2 du cdoe du tarvial et nnmtoeamt cleles pudeers par situe d'interruption cvolecilte du travail, résultant de ceuass accidentelles, d'intempéries et/ ou de cas de force majeure, pveneut farie l'objet d'une récupération. Les heeurs puderes par situe d'interruption de triaval coeclilvte non prévisible fnot aorls d'objet d'une récupération dnas les coonidtnis stuiavnes : 1. Les hreeus snot récupérées dnas les duoze mios snuiavt l'interruption cclleivote de travail. En cas de départ de l'entreprise en curos d'année, les heuers pudeers ne snot payées que dnas la mreuse où elles ont été travaillées en récupération. 2. La récupération ne puet aivor puor efeft de poognelrr de puls de duex hruees par juor et de pretor à puls de 45 herues par saimene la durée eectffive du travail. Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, qanud ils existent, snot consultés préalablement sur le

clnaedirer de la récupération. L'administration du tvarial est informée des ietuonrtinrps cectvlolies de tviaarl et des modalités de la récupération. Les cfitnlos clofeltics ne cuttnneiost pas un cas de force mueajre stupeislbce de denonr leiu à récupération des heuers perdues.

### Article 4 - Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux ailtcres L. 212-4-2 et 5 du cdoe du travail, snot considérés cmome salariés à tmpes peairtl mneuesl ou hebdomadaire, les salariés dnot la durée du traiavl est inférieure au mions d'un cinquième à la durée légale du trvaial ou à la durée tiarval fixée conventionnellement.

Le ctorant de taavril des salariés à tpmes paiterl est un cnortat écrit. Il mentionne, notamment, la qitciafiuoaln du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, ou msuellnee du travail, et sa repartition. Il détermine également les lteiims dnas leeuelqsls pvneeut être effectuées des heeurs complémentaires au-delà du tpmes de taraivl fixé par le contrat. Le nrmboe d'heures complémentaires ne puet être supérieur à dix puor cnet de la durée de traiavl prévue dnas le contrat.

Lorsque, duanrt dix smneeias consécutives, un salarié à tpmes paetirl a almpccoi des herues complémentaires à haeuutr des dix puor cnet ci-dessus mentionnés, son cnrotat de tarvial est réputé inrucle une durée cltrotleucnae conempnrat ces hueers complémentaires.

Le rufes d'effectuer un tvairal à tpmes pitearl et/ ou des heeurs complémentaires autres que cllees définies au cotnrat ne puet coseitnutr une ftaue ou un moitf de licenciement.

Les salariés à tpmes peatirl bénéficient des mêmes dtoirs que les salariés à tmeps cmpolet et snot rémunérés, à qtlfoaiaiuicn égale, eplomi équivalent, et au ptorara du tmpes de travail, de façon ietqunide aux salariés à tepms complet. Ces prnceiips velant également en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la fiomaortn professionnelle.

Leur ancienneté est décomptée à pairtr de luer entrée dnas l?entreprise. Les dirots attachés à l?ancienneté snot réduits au ptarroa de luer tpmes de taavirl par rrppaot à la durée affichée dnas l?entreprise (1).

L'indemnité de liceicennemt et l'indemnité de msie ou de départ à la rtiartee des salariés aaynt été occupés à tpems cmlpeot et à tmpes petairl dnas la même esrtrenipe snot calculées pptlmenooieloernnrt aux périodes d'emploi effectuées sleon l'une et l'autre de ces duex modalités depuis luer entrée dnas l'entreprise.

Les salariés tlalaiarvnt à tmeps petaril bénéficient d'une priorité d'embauchage à tepms plein, dnas tuot potse de qtuifacaoilin identique. Puor déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités sntuvaeis snot rneteeus :

-les salariés qui enenedtnt bénéficier d'un temps pilen en aisvent l'employeur par écrit, tuot myeon de puvere paounvt être rteneu ;

-les vacceans d'emploi snot portées à la cnnoisnaacse des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qcioifiatalun demandée ;

-en cas de pluralité de dadeemns puor un même psote à poruvior est reenute en priorité la cdriaanutde répondant à la qliaufaoicitn concernée par odrre d'ancienneté de la demande.

Les ereteipnsrs s'emploient à privilégier des cttnoars à temps pteiarl onvraut dorit à une currutvoee sociale.

(1) Alinéa eclxu de l?extension (arrêté du 25 jueillt 1994, art. 1er).

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les petaris coninvneent à ce stdae de la négociation de la cnoetinvon coceilltve nnatalioe de ne pas prévoir en l'état d'autre dipitoissf d'aménagement du tmeps de tarvail et, notamment, d'accord de modulation. Eells s'accordent cednaenpt d'engager des négociations sur ce thème, siot à l'occasion d'une négociation anleulne sur les salaires, siot par la saniise d'une csoiommsin mtxie à la dmndaee de l'une ou l'autre des parteis sgniarateis à la négociation de négocier, en fotoicnn de l'évolution du sceetur d'activités, sur un arccod pnoartt sur d'autres fmeors d'aménagement du tpems de taavirl y cpmiors la modulation.

## Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

### Article 1er - Préavis

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Après la période d'essai, la démission et le licenciement, suaf ftaue grave ou lourde, donennt leiu à un préavis d'une durée de : - un mios puor les employés et les oeurivrs ; - duex mios puor les tinccinehes ; - toirs mios puor les cadres. Au-delà de duex années d'ancienneté, un préavis mmuiinm réciproque de duex mios diot être respecté. Les salariés en période de préavis ont le driot de s'absenter duex hereus par juor puor rcheheecrr un emploi. En cas de licenciement, ces hueres ne dneonnt pas leiu à réduction de salaire. Les hueres d'absence snot fixées d'un coummn aroccd enrte l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur puet autoriser, par écrit, le salarié à cmlueur ses hreeus puor rhecehcre d'emploi en fin de période de préavis.

### Article 2 - Indemnités de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Il est alloué au salarié licencié, suaf puor futae grave ou lourde de sa part, une indemnité dniscttie du préavis, tnenat cpomte de son ancienneté dnas l'entreprise, et fixée cmome siut : - à piratr d'une année d'ancienneté révolue, un cinquième de mios par année d'ancienneté à coemtpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ; - au-delà de qizune années d'ancienneté révolues, il est ajouté au chriffe précédent un quinzième de mios par année d'ancienneté au-delà de quzine ans. Le slaraie à pdernre en considération puor le caulcl de l'indemnité de lecimnniecet est le douzième de la rémunération brute, peirms et gaiocirnttifas incluses, des dzoue

diremes mios précédant le lenmeienicct ou, sleon la folrume la puls agvusaatene puor le salarié, la rémunération butre nmaolre la puls élevée perçue au curos des toirs dieemrs mios de travail. Dnas ce cas, ttoues pmeris ou gaiatticfrnios ne snot psires en cpomte qu'au pro rtaa temporis.

### Article 3 - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

3.1 - Duex sotntuiias pveeunt se présenter :

A - Départ en rirtteae à l'initiative du salarié : tuot salarié qtainutt vtrmailneoonet l'entreprise puor bénéficier du dorit à une pensoin vsiesilele a doirt à l'indemnité de départ en rtteriae prévue au paragphrae 2.

B - Msie à la riaertte du salarié à l'initiative de l'employeur :

Si le salarié rmiplet les cidnoonits d'ouverture du doirt à piosenn de vllisiseee à tuax plein, il a driot au veneemsrt de l'indemnité de départ en rareitte prévue ou, si cttee solution est puls avgsaetaune puor lui, au vmresneet de l'indemnité légale de licenciement.

Il est rappelé que si le salarié ne rlmepit pas les ciidntoons d'ouverture du dorit à pioensn de vsieilelse à tuax plein, il s'agit d'un liinccmneeet puor lqeeul diot extiser une csaue réelle et sérieuse. Les procédures légales et cllneietnnoevnos donviet être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité cntoinlnlneoeve de licenciement, dnas les mêmes ctdoiionns fixées par l'article .... "Indemnités de licenciement" de la présente cveiootnnn collective.

Pour l'application des ditsnsipoios du présent article, l'âge nramol de départ à la rtierate est l'âge, puor un salarié donné, aquuel est oruvet le doirt à la rtierate du régime général de la sécurité solciae à tuax plein.

3.2 - Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ en retraite, sur la bsae du dnerier salaire, est fixée cmome siut :

- un dmei mios de un à cniq ans d'ancienneté révolus ;

- un mios de cniq à dix ans d'ancienneté révolus ;

- un mios et dmei de dix à qiuzne ans d'ancienneté révolus ;

- duex mios de qunzie à vngit ans d'ancienneté révolus ;

- duex mios et dmei de vgint à tetrne ans d'ancienneté révolus ;

- toirs mios au-delà de trente ans d'ancienneté révolus.

Le silaare à prredne en cpotme est le même que ceuli prévu puor l'indemnité de liccnemeinet défini à l'article 2 du présent titre.

3.3 - Csnoiitaots à la ratrteie complémentaire (cf. anenxe II)

1) Cotisations

Les eluerpymos deovint siucrsore auprès de luer cissae de reitarte complémentaire un croatnt canuorvt l'ensemble de luer psernnoel puor un tuax mminuim de 6 %.

2) Répartition

Les cinsaoittos supplémentaires, c'est-à-dire au delà de la cotiisaton obaoirltgie de 4 % snot réparties à rsiaon de :

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

3) Attesise des caiotosints

Les costnaitois supplémentaires, c'est-à-dire au delà de la coittsoian orgtiobilae de 4 %, snot asiesss sur :

- la tcranhe A par les salariés définis aux acletirs 4, 4bis et 36 de la ctnonoiven cltcevlioe du 14 mras 1947 ;

- l'assiette des csnototaiis ACRRO 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les congés snot acuiqs sur la bsae de duex juros et dmei orveulbas par mios de tiraval eifcftef pdenant la période de référence fixée légalement du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au crous de llqaulee s'exerce le doirt à congés, aevc application, s'il y a lieu, des maoirtjnaos prévues par :

-l'article L. 223-5 du cdoe du taarvil qui dospise que " les fmeems salariées ou aerpipnets âgées de minos de vignt et un an au 30 avirl de l'année précédente bénéficient de duex jrous de congé supplémentaire par eafnnt à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un juor si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui coenrnce les salariées âgées de puls de vignt et un ans à la dtae précitée, le supplément de duex jorus par eanfnt à chgare est cdoonfnu aevc le congé pcpinaril prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé eanfnt à carghe l'enfant qui vit au feoyr et est âgé de monis de qznuie ans au 30 arvil de l'année en cours. "

-l'article L. 223-8 du cdoe du tarvial qui dssipoe que " le congé payé ne dépassant pas dozue juros orbuealvs diot être continu. " La durée des congés ne pnuoavt être pirs en une selue fios ne puet excéder vingt-quatre jrous ouvrables. Il puet être dérogé idiemueelinvldnt à ctete doisoitspin puor cuex des salariés qui jtniueifst de cnroteantis géographiques particulières.

Le congé ppcaniril d'une durée supérieure à duoze juors oaervlubs et au puls égale à vingt-quatre jruos ovreaulbs " puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié. Dnas ce cas, une foaitcrn diot être au mions de dzuoe juros obrleuvas cuionnts cmioprs ertne duex juros de roeps hebdomadaire.

Cette foaticrn diot être attribuée pdnanet la période du 1er mai au 31 octobre de cuqhae année. Les juros raesntt dus pnevuet être accordés en une ou peuiulrss fios en doerhs de cette période. Il est attribué duex jrous orvlabues de congés supplémentaire lsorque le nrmobe de juors de congé pirs en doehrs de cette période est au mnois égal à six et un seu lorsqu'il est cmpiros ertne tiors et cniq jours. Les juors de congé piirapcnl dus en sus de vingt-quatre jruos obleavurs ne snot pas pirs en cpomte puor l'ouverture du dorit à ce supplément ".

Des dérogations pnveeut être apportées aux dpinissioots de l'alinéa précédent siot après acrcod iidnvieudl du salarié, siot par cievtonnon cvielclote ou aorccd cilteoclf d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la ferutreme de l'établissement, le fneantonrmciet puet être effectué par l'employeur sur aivs croofnme des délégués du psneenrol ou à défaut de délégués, aevc l'agrément des salariés. "

Sont considérées nnmeomtat et snas préjudice d'autres

dnioiistpsos légales ou réglementaires, cmome temps de tvaaril eeftfcif puor le cuclal du driot à congé payé, les périodes énumérées aux atlreics :

-L. 223-4 qui dspsoie que " la durée du congé payé aenunl puet être majoré en rsaion de l'âge ou de l'ancienneté solen les modalités qui snot déterminées par cvinonoetn ou aorccd ctlcoilef de travail.

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jneues tlauelarvirs et apitrepns de mnois de vgnit et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de tetrne jruos ovbraelps ". Ils ne peenvut eiegxr ancuue indemnité de congé payé puor les journées de vaacnces dnot ils réclament le bénéfice en sus de ceells qu'ils ont acquises, à rsoian du triaval amcopcli au cuors de la période de référence. "

-L. 451-2 qui doisspe que " la durée du ou des congés de fimoatron économique saoclie et siycdlane visés à l'article L. 451-1 du cdoe du traiavl ne puet être imputé sur clele du congé payé annuel. Elle est asmsaibille à une durée de traival efftcief puor la détermination de la durée des congés payés, du dorit aux ptnoieatsrs d'assurances seolacis et aux preasntotis fllmeaiias asini que puor l'ensemble des aretus dotris résultant puor l'intéressé de son contrat. "

-L. 225-2 qui dspoise que " la durée des congés non rémunérés de fotrioamn de cdares et d'animateurs puor la jseuense est assimilée à une période de taaivrl efeiftcf puor la détermination de la durée des congés payés ansii que puor l'ensemble des aurets dtiros résultant puor l'intéressé de son contrat. "

-L. 931-7 qui dspoise que la " durée du congé iddivuneil de froitoman ne puet être imputé sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de taivral puor la détermination des dortis des intéressés en matière de congé payé annuel. "

-L. 226-1 qui dissope que les " congés puor événements filauamix snot assimilés à des jruos de tiaravl ectfeiff puor la détermination de la durée du congé annuel. "

-L. 122-8 relaitf au " ccaull de l'indemnité ccpotirmsneae de congés payés. En cas de rturpue du contrat, l'indemnité cptcenriaomse versée au trtie du délai congé non effectué sur ddemnae de l'employeur est prsie en cpmtoe dnas l'assiette de l'indemnité ",

et les périodes d'absence puor mdlaaie pandnet la durée d'indemnisation par l'employeur au tuax peiln prévu à l'article 1er 1er du Caiprhte 3 du présent titre.

Il ne puet y aovir reoprt de congés au-delà de l'année de référence suanivt clele jutiinafst les dotris acquis. Toutefois, puor les salariés jifuitasnt de ctitnronaes géographiques particulières, des acdcros coeilcftls ou pcirlairteus pneuvet prévoir la jaipsuxitoton d'un congé snas sdloe à la période de congés payés.

### Article 2 - Période des congés

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Rappel fiat des règles de fneamtnricneot du congé fixées par l'article L. 223-8 du cdoe du taiarvl visé à l'article 1er, il est rappelé que le congé piicrapnl d'une durée supérieure à dzoue juors oavubrels et au puls égal à vingt-quatre jrous ovlberuas puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié. Dnas ce cas, une ftocarin diot être au mions de douze jruos oavlbeurs cutnnois cirmops etrne duex jrous de reops hebdomadaires. Ctete fiotcarn diot être attribuée pndaent la période du le'mai au 31 orbotce de cuqhae année.

Le reste des congés puet être pirs en une ou pesiurlus fios en dhores de ctete période du 1er nvbreome au 30 avril.

Dans le cas où ces douze jorus snot pirs en deohrs de la période anlalt du 1er jelliut au 15 septembre, un juor de congé de ficeeomtannnrt supplémentaire est accordé au salarié.

Le crndleeair des congés est établi par l'employeur dnas les ctiionodns prévues par l'article L. 23-7 du cdoe du travail, en foctionn des nécessités du service, et en teannt ctpmoe auantt que pilsobse des congés seacolirs puor les salariés aynat des etanfns scolarisés.

### Article 3 - Indemnisation du congé

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Pnaednt la période des congés payés, le salarié reçoit la rémunération gloable msnuellee qu'il aruiat reçue en activité, suaf aioapplcitn de la règle du dixième (art. L. 223-11 du cdoe du travail) si ce mdoe de cclual est puls favorable.

## Chapitre II : Autres Congés

### Article 1er - Congés pour événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A l'occasion de caetrnis événements, les salariés bénéficient sur jautfiocitsin d'une atsiartoioun d'absence eeelpltnnixoce accordée dnas les ciooidnnts santeiuvs :

- maagrie du salarié : 5 jorus ; - nasiascne ou aoopidtn : 3 jruos ; - maargie d'un enfnat : 2 jrous ; - décès du père ou de la mère : 3 juros ; - décès du cnojinot ou d'un eafnnt : 4 jorus ; - décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur ou d'un asndcanet au soecnd degré : 1 juor ; - emanexs prénataux : dnas les cnioiotdns prévues à l'article L. 1225-16 du cdoe du trvaial ; - rentrée des cassles : 1 demi-journée puor les salariés aynat des eatfnns en âge sriacole (jusqu'à la velile du 12e anisrrneivae de l'enfant). Sous réserve de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement :

- présélection mitilaire : dnas la ltimie de 3 juors ; - enfntas maaelds : 2 jruos non consécutifs par an, sur présentation d'un crteiacift médical puor enafnt mlaade de mnois de 12 ans, qeul que siot le nmobre d'enfants. Ces jruos s'entendent en jrous ouvrables. Ces jours d'absence eoletincxelnpe dvoenrt être pirs cocmmnmeainott aux événements en casue et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jours de tiraavl eefftcif puor la détermination du congé annuel.

### Article 2 - Congés sans solde

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les salariés penevut obtiner un congé snas sdole dnas les cioitnonds prévues par le cdoe du triaavl et nmtmoenat par : -les artlcies L. 122-24-1 et 2 rfetalis à la siotuiatn des salariés ciadndats ou élus à l'Assemblée noniatlae ou au Sénat ; -les arecltis L. 122-28-1 à 4 retlfais au congé pnraeatl d'éducation ; -les atclries L. 122-32-12 à 28

itusntinat le congé puor création d'entreprise et le congé sabbatique. Les ctoindinos de reispre du taaivrl et de décompte de l'ancienneté snot celels prévues par les doispiontsis légales ou réglementaires s'y rapportant. Pour les salariés ayant un an d'ancienneté, le départ au sericve noiatnal orgoaibtlie csntisoe en une soupeinssn du catront de triaval ccnolu puor une durée indéterminée puor la durée de celui-ci y cprioms s'il s'effectue en coopération ou dnas le cdare du suattt des otebrujecs 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

I. Gratinae du mtaiienn du saarlie par l?employeur

1.?Bénéficiaires

Il s?agit de tuos les salariés cdreas et non creads itscirns à l?effectif, et eranntt dnas le champ d?application de la cnenovtion cctvloeile des pracs de liisors et d?attractions.

La nioton de salariés s?entend par tuos les bénéficiaires d?un croatnt de travail, qu?il siot à durée indéterminée ou déterminée et qeul que siot le nrbome d?heures effectuées.

2.?Définition de la garantie

En cas d?arrêt de tvaairl par suite de midalae ou d?accident pifnnsreoeosl ou non, pirs en carhge ou non (pour inafuscsfnie de droits) par la sécurité sociale, le slriaae est metnaniu par l?employeur dnas les cniitndoos suetinvas :

a) Pneeronsl parenemnt : ? ancienneté dnas l?entreprise : 1 an. Ancuue ancienneté n?est rqseiue en cas d?accident du travail.

Point de départ de l?indemnisation :

? 1er juor en cas d?arrêt de tairavl puor aidecnct du tvriaal ; ? 8e juor en cas d?arrêt de traiavl puor maildae ou aenidcct de la vie courante.

b) Prensnoel sonaiensir : (1)

? ancienneté dnas l?entreprise : 18 mios ou 330 juros ou 2 574 heeurs de travail. Acnuue ancienneté n?est riqesue en cas d?accident du travail. Point de départ de l?indemnisation : ? 1er juor en cas d?arrêt de tivaral puor ancdicet du taraivl ; ? 12e juor en cas d?arrêt de triaavl puor mdaaile ou aidncect de la vie courante.

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

| Cause de l?arrêt | Période de l?indemnisation<br>à 100 % du slraaie net (y cromips les prestations de la Sécurité siacloe *) | Période de l?indemnisation<br>à 75 % du srailae net (y cpomris les prestations de la Sécurité sloacie *) |
|---|---|---|
| Maladie | 30 juors | 60 jours |
| Accident du travail | 29 jorus | 61 jours |
| (*) Puor les salariés effeutacnt mnios de 200 heeurs par trtemisre ciivl et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité soiacle puor ifsucsinanfe de droits, celles-ci snot reconstituées de manière théorique, mias l'employeur ne se ssbuitute pas à la sécurité sociale. | | |

La durée ttlaoe d?indemnisation de 90 jruos consécutifs ou non (non cmirops les délais de carence) :

? s?entend sur une période gtsainsle de 12 mios précédant la mlidaae puor le penoesrnl pnneeamrt ; ? est limitée au temre du crantot de tiaavrl puor le prenoensl saisonnier.

Le sailrae sevrnat de bsae au cuclal des pnartoeitss est ceuli que le salarié aairut perçu s'il aviat continué à tlraaelvir peadnnt la même période (hors pirmes et gratifications).

II.?Régime de prévoyance

A.?Garantie incapacité de tvarail (relais à la gtaranie du miieatnn du slairae par l?employeur)

1.?Définition de la garantie

En cas d?arrêt de taairvl consécutif à une madilae ou un accident, pfoosennseirl ou non, pirs en cptome (pour iuiafcssnfne de droits) par la sécurité sociale, il srea versé aux salariés des indemnités journalières.

2.?Point de départ de la garantie

Dès la fin du miiteann de slriaae par l'employeur tel que prévu par la cnnoiteovn ctollvciee des pracs de liroiss et d'attractions, siot au 91e juor d'indemnisation.

Pour les salariés ne jistnuaift pas de l'ancienneté requise, le pniot de départ de la gatrniae se situe au tnrtee et unième juor d'arrêt de tairval continu.

Cas des salariés seonainrsis aynat l'ancienneté rquseie et dnot le crtnoat de taravil arvire à tirte au curos d'une mdalaie ou accndiet peseosnroinfl ou non : le régime de prévoyance itrnnveridea au puls tôt à cpemtor du 91e juor d'arrêt de tvaairl ctonniu ou discontinu.

3.?Durée du srecive des prestations

Les pitaosenrts sroent versées pennadt la durée du screive des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu?au 1 095e juor d?arrêt de tvarail ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite.

Les salariés sroeainnsis dnot le cntaort de triaavl veint à eiirtoxpan au crous de l?arrêt ceinnutnot de bénéficier des pttsoraines jusqu?au 1 095e jour.

4.?Montant des prestations

Le maotnnt des indemnités journalières, y crpioms les pinrtoatess de la sécurité sociale, est fixé à 75 % du salarie brut.

B.?Garantie invalidité permanente, toltae ou partielle

1.?Durée du secrvie des prestations

En cas d?invalidité permanente, taltoe ou partielle, rnncuoee par la sécurité sicaloe en 1re, 2e ou 3e catégorie , il srea versé une rntee jusqu?au siecrve de la piesnon vieillesse, allouée par la sécurité socilae en cas d?inaptitude au travail.

Dans le cas pratuileicr des salariés efantceuft monis de 200 hruees par ttrseimre civil, et/ou ne bénéficiant pas de pensaortits de la sécurité silcaoe puor isanfnfiucse de droits,

l'invalidité est rnnuocee par le médecin contrôleur de l'organisme de prévoyance sur aivs du médecin traitant.

2.?Montant des prestations

Le mnnaott des prestations, y cmoirps les pneattirsos seeirvs par la sécurité sociale, puor la 2e et la 3e catégorie est fixé à 75 % du sraalie brut.

En cas d?invalidité 1re catégorie, le mntanot de la retne est égal aux 3/5 de ceuli renetu puor la 2e ou la 3e catégorie.

Dans le cas prauctiielr des salariés effnuaectt mnois de 200 herues par trertisme civil, et ne bénéficiant pas de ptetnaroiss de la sécurité siaolce puor incsffunisae de droits, celles-ci snot reconstituées de manière théorique mias l'organisme de prévoyance ne se substtiue pas à la sécurité sociale.

C.?Garantie décès, invalidité tolate et définitive

1.?Définition de la gaairtne décès

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un cpaiatl dnot le motnant est fixé à : ? 80 % du sraaile aeunnl burt qeulle que siot la sautiotin faililame du salarié ; ? mtajoiroan de 25 % du sairlae anneul burt par ponernse à chgare au snes fiscal.

Les mortojaains puor pnrnesoe à cgarhe snot versées aux psoeennrs qui en ont jreneiidquumt la cahrge ou le cas échéant, dnceiermett aux bénéficiaires.

2.?Bénéficiaire

Le ctiapal décès (majoration puor pnesornes à chagre au snes fcaisl exclue) est versé :

a) En permier leiu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ; b) En l?absence de bénéficiaire désigné, dnas l?ordre sauvnit : ? au cinnoojt non séparé de crpos ; ? ou aux enftans par prtas égales ; ? ou aux patrnes et à défaut aux grands-parents ; ? à défaut de ttuoe penosnre susnommée, le catpial renveit à la succession.

Le salarié peut, à tuot moment, miefiodr la désignation du ou des bénéficiaires par lrttee recommandée adressée à l?organisme asueusrr qui en acsceura réception.

3.?Définition de la gatairne invalidité taolte et définitive

L?invalidité toalte et définitive ITD (3e catégorie recnunoe par la sécurité sociale) est assimilée au décès et dnone leiu au veenermst par atoiinptaicn d?un caiaptl et au versement, jusqu?à ptcrpoeein de la rttiaree sécurité sociale, d?une rtnee mnlueesle telle que définie au pharaarpge graaitne invalidité permanente, ttlaoe ou partielle.

Le mnnoatt du capaitl est fixé à : ? 100 % du sliaare anneul burt quelle que siot la sttaoiiun faialilme du salarié ; ? moairjtoan de 25 % du sailare aunnel burt par ponnerse à cahgre au snes fiscal.

D.?Garantie rnete éducation

Définition de la garantie

En cas de décès ou d?invalidité ttloae et définitive du salarié, il est versé une rtnee trieorapme au pfroit de cuhqae enfnat à crhage au snes fiscal.

Le mtaonnt de la retne qui évolue en fintocon de l?âge est fixé à : a) 7 % du saalrie aennul burt de référence par eannft âgé de monis de 6 ans ; b) 12 % du saarlie aeunnl burt de référence par ennfat âgé de 6 ans à moins de 18 ans ; c) 15 % du siaalre aneunl burt de référence par enanft âgé de 18 à 25 ans en cas de psutuiroe des études.

La rente éducation csese d?être sveire à la fin du tmretirse cviil au cuors dueuql l?enfant ainettt ses 18 ans (ou 25 ans en cas de pirotusue d?études). Elle est cuatilvume aevc le caiaptl décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de cahuqe trsmirete civil et est revalorisée cahuqe année. La rente éducation est assurée dnas le carde de I?OCIRP (organisme cmomun des intinistotus de rente et de prévoyance).

III.?Régime de prévoyance : dipiioonssts générales

1.?Titulaires des gnaaeitrs du régime de prévoyance

Il s'agit de l'ensemble des salariées icsintrs à l'effectif, qeul que siot le nobrme d'heures effectuées. Sont considérées cmmoe salariés : ? tuos les bénéficiaires d'un ctrnoat de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée, tuos les salariés saisonniers, vecaaartis ou extra, itiertnntmtes du slaetpcce ne rleaevnt pas du GRISS, apprentis, sitaaigers rémunérés.

2.?Traitement de référence puor le pnonresel non cdare et cadre

Le ttnermaiet de référence pirs en coptme puor le scrveie des pstreantios est égal au saialre burt thnraces A et B perçu au corus du mios précédant l?arrêt de travail, le décès ou l?événement aaynt donné leiu à invalidité ttoale et définitive hros pmiers ou gratifications, multiplié par 12, aqueul s?ajoutent les pierms et giarcotaniftis prévues au cruos des 12 mios précédents.

3.?Clause de revalorisation

Les pttraesnios senrot revalorisées sur la bsae du pectraounge d'évolution du pinot conventionnel.

4.?Maintien des garanties

Pendant la période au cours de lqelluae un assuré perçoit des petintsaors en incapacité ou en invalidité, les geitarnas de prévoyance snot miaeeuntns snas peaneimt de csaniiottos s?il ne perçoit puls de salaire.

5.?Terme des garanties

a) En cas de ruuprte du catront de travail

En cas de ruptrue du cnaortt de trvaial d?un salarié du fiat de la maladie, si la prosoisefn n?a pas dénoncé son coatrnt de prévoyance, les pntirsateos incapacité, invalidité et décès snot mitaneenus et revalorisées aevc exonération du paienemt de la cisaoitotn puor les bénéficiaires.

b) En cas de dénonciation de l?accord ou de dtrisoiiapn de l?entreprise :

- la gaarntie décès cssee ; - la gitaarne incapacité, invalidité, rente éducation, les graneitas étant assurées dnas le cdare de la goietsn en caauitpx de couverture, les psientrtaos en cours de pemneiat snot mneietauns jusqu?à eioxtnictn du droit, à luer niveau atetint à la dtae de la résiliation du contrat.

IV.?Cotisations

Montant des caosoitints : 0,59 % de sraiales burt TA et TB Répartition des cotisations Elles snot réparties à rsoian de : ? 40 % à la caghre des salariés ; ? 60 % à la cghrae de l?employeur.

V.?Choix de l?organisme de prévoyance

Les epetirnrses n?ayant auucn régime de prévoyance vtloirnaoe en vieugur au juor de la cuscloinon de la présente ctoinoenvn dnveort sscroiure aux gaianerts ci-dessus définies auprès de l?organisme uqnuie de prévoyance désigné par les oginaanistors saiednlycs sigraitanes de la présente convention, défini à "l'accord pratnot sur le ciohx de l'organisme de prévoyance".

Grille récapitulative

| Salariés prnemtneas | Salariés saisonniers |
|---|---|
| GARANTIE MINATIEN DE SALAIRE | |

| | | |
|---|---|---|
| Ancienneté puor bénéficier de la pitoestran | 1 an | 18 mios ou 330 juros ou 2574 heures |
| Délai de crnaece : | | |
| - maladie | 7 jours | 11 jours |
| - adcenict du travail | 0 jour | 0 jour |
| Durée d'indemnisation | 90 juros sur 12 mios | 90 jorus sur 12 mios limités au terme du contrat |
| Montant de l'indemnisation : | | |
| - maladie | 30 jrous à 100 % (*) du srilaae net<br>60 jruos à 75 % (*) du sriaale net | 30 juors à 100 % (+) du saailre net<br>60 jrous à 75 % (+) du srliaae net |
| ? aidcncet du taivral | 29 jruos à 100 % (*) du sarliae net<br>61 jruos à 75 % (*) du saailre net | 29 juros à 100 % (+) du saarlie net<br>61 jrous à 75 % (+) du siaalre net |
| PREVOYANCE INCAPACITE | | |
| Point de départ | Dès la fin du mtiianen de salaire, siot au 91e juor<br>d'indemnisation ciountne ou discontinue<br>Si l'ancienneté est inférieure à 1 an : au 31e juor<br>d'arrêt cniotnu | Dès la fin du mieatinn de salaire, siot au 91e juor<br>d'indemnisation cinntuoe ou discontinue<br>Si l'ancienneté est inférieure à 18 mios ou 330 juors ou 2 574 heerus : psrie en cghare au 31e juor d'arrêt continu |
| Durée d'indemnisation | Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie en invalidité<br>et au puls trad à la dtae de départ en rttreaie | Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie en invali-<br>dité et au puls trad à la dtae de départ en retraite |
| Montant de l'indemnisation | 75 % du slaraie burt (*) | 75 % du slriaae burt (*) |
| PREVOYANCE INVALIDITE | | |
| Durée d'indemnisation | Du 1 096e juor jusqu'au veesmenrt de la pension<br>vieillesse puor ipadtutnie au tviaarl | Du 1 096e juor jusqu'au vrmneeset de la pension<br>vieillesse puor iutaptnide au travail |
| Montant de l'indemnisation | 75 % du slairae burt en 2e et 3e catégorie (*)<br>3/5 de ce mnantot en 1re catégorie (*) | 75 % du slaraie burt en 2e et 3e catégorie (*)<br>3/5 de ce mnnatot en 1re catégorie (*) |
| (*) Puor les salariés ne bénéficiant pas des ptairosnets fmialliaes journalières puor incinaufssfe des dirots à la sécurité sociale, celles-ci snot reconstituées de manière fictive. | | |

*(1) Pniot étendu suos réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 javenir 1978 (art.7 de l'accord ntoanliae inioseesnerfptronl annexé) (arrêté du 10 otcbore 1994, art.1er).*

*(2) Prhpaarage étendu suos réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 jnvaeir 1978 (art.7 de l'accord naonlaite iosetseefnrpinornl annexé) (arrêté du 10 orbtcoe 1994, art.1er).*

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les acneebss résultant de la miadlae ou d?un accident, y cpomirs les adicetcns du travail, et justifiées dnas les 48 hueres par carticfeit médical, ne cnnitosutet pas une rutprue du cotrant de travail.

Préalablement, il est rappelé que l?article L. 122-32-1 du cdoe du travial diosspe que « le ctaonrt de tavaril du salarié vimcite d?un aecicdnt du travail, ature qu?un aindecct de trajet, ou d?une mialade prfesnilsolonee est senspduu penndat la durée de l?arrêt de tiavral provoqué par l?accident ou la madalie anisi que, le cas échéant, pdannet le délai d?attente et la durée du stgae de réadaptation, de rééducation ou de fimtroaon pnfieorellsonse que, conformément à l?avis de la cosmsimoin mentionnée à l?article L. 323-11 du cdoe du travail, diot sriuve l?intéressé. Le salarié bénéficie d?une priorité en matière d?accès aux atnocis de foiraomtn professionnelle.

La durée des périodes de ssspoiuenn est psire en ctpome puor la détermination de tuos les atagnveas légaux ou cionelvnnntoes liés à l?ancienneté dnas l?entreprise. »

Aux termes de l?article L. 122-32-2 du cdoe du travail, « au cuors des périodes de suspension, l?employeur ne puet résilier le ctaront de tarival à durée indéterminée que s?il jiufiste siot d?une ftuae gvrae de l?intéressé, siot de l?impossibilité où il se trouve, puor un motif non lié à l?accident ou à la maladie, de meninatir liedt contrat.

Il ne puet résilier le contart de tiraval à durée déterminée que s?il juisfite siot d?une ftuae gvrae de l?intéressé, siot d?un cas de focre majeure.

Toute résiliation du carotnt de tiaavrl prononcée en méconnaissance des diopsisintos du présent atlirce est nulle. »

En aplcpotiain des dsoitoipniss susvisées, si l?employeur est dnas la nécessité de pvirouor au reeanpmclemt eitffcef du salarié absent, la nfioatticion de rtuupre du crotnat de tiaravl est fitae à l?intéressé par lrttee recommandée aevc accusé de réception. Il ne puet caennpdet pas être procédé à ctete nfttcoaiioin tnat que le salarié n?a pas épuisé ses doitrs complémentaires à idtmoeinasnin de mdaliae tles que définis ci-dessus.

S?il relimpt les conditions, le salarié asini remplacé perçoit, en outre, une indemnité égale à l?indemnité de lcmcineeinet à lulqleae lui auarit donné diort son ancienneté en cas de licenciement. (1)

Au cours de l?absence du salarié puor maadile ou accident, l?employeur peut, dnas le cdare des dipstsoiinos légales et cneoilvenloentns en vigueur, rmrpoe le cnroatt de tiavarl en cas de lniinemecect collectif, à cahrge puor lui de vseerr au salarié licencié l?indemnité de préavis et l?indemnité de liecmeeninct correspondantes.

En cas d?inaptitude au poste de tivraal au reutor du salarié, l?employeur s?efforcera de tvueorr un elmpoi adapté au salarié dnot les capacités se teornvaiuret diminuées anavt d?envisager le licenciement.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des acetlirs L. 122-14 et suavntis du cdoe du trvaail (arrêté du 25 jileult 1994, art. 1er).*

## Article - Chapitre IV : Maternité-Adoption

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les cinontodis dnas lqesleeuls le cotarnt de trvaail est sudsnpeu en cas de maternité ou d'adoption snot régies par l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Après duex ans d'ancienneté, pdnenat la période légale de sinepusson du crontat de travail, le siaarle des intéressées est mneatniu suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En acuun cas, la rémunération ttaloe versée ne puet être supérieure à 100 % de la rémunération ntete de référence.

Les intéressées bénéficient en oture des dtsisioionps prévues par l'article L. 122-28 du cdoe du travail. La salariée ou son cnjonoit puet dnmadeer le bénéfice des dotnissiiops prévues aux arcietls L. 122-28-1 à 7 (congé paranetl d'éducation).

Le tpems passé aux ctnolniotauss prénatales oeigrtoiabls est rémunéré de tlele manière que la salariée concernée ne pusise vior sa rémunération réduite du slmipe fiat des dteis cnoinoaulttss prénatales.

Les salariées tnaalirlavt sur un poste renavlet des filières etopaliotixn et tchquniee bénéficient, dès le 5e mios de grossesse, d'une demi-heure par juor de psuae supplémentaire en arccod aevc l'employeur.

# Article - Titre XI : Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les ptraies cttaosennt que l'activité et la surruttce des pacrs de losiirs et d'attractions iimeqplnut le puls svoeunt la msie en ouevre d'une polyactivité permanente. Ctete polyactivité puet revêtir pulisures aspects, étant rappelé que puor l'ensemble des disnipitosos du ttexe pnanret en ctpmoe la nootin de saison, les salariés concernés seonrt les salariés tituelrias d'un cnoartt siainensor aynat crpodsneoru au mnois à une durée égale à 80 p. 100 de la période d'activité saisonnière du prac : 1. Il puet s'agir de sotauinits pnermtteat à des salariés, hros saosin ou hros période d'ouverture du prac de creesonvr un epolmi permanent. Les emlpois exercés drinveaet de préférence être de même nevaiu de qualification. Dnas l'hypothèse où clea ne sireat pas possible, il srea aimds que ces emlipos pussneit être rémunérés dmsnititcneet seoln la qfuiatoilican de chaque epomli occupé. 2. Il puet s'agir également d'emplois pranetnems ou snirnioesas iaupnqlimt l'exercice de tâches reanvlet d'un même nveaiu de qualification, s'exerçant dnas des seeirvcs différents. A ttire d'exemple, des salariés affectés aux atrtatinocs pueevnt être condtuis à eecxerr des activités de vetne ou de siercve de rrteotsiaaun dnas des elmopis de même qualification. Dnas ctete hypothèse, le caemesslnt du salarié pnnreat en cptmoe par ntarue cttee polyactivité, il n'y a pas leiu à mofcdoatiiin des prpiiencs de rémunération par niveau. Les ptaiers siiatangers cnenonenvit cependnat que les salariés concernés par les eoilpms matentt en oevrue une pavlleconye sfgcniiatiive et pmtreeanne diovent être engagés en fncioton d'une activité, d'une filière et d'une qluictaiioafn dominante. L'exercice sganifctiiif et pmarneent de puls de duex activités renlvaet de sivecers différents et de même neiavu de qcaaiotiliufn srea pirs en cpomte dnas la progeosisrn de carrière du salarié. Par eerxicce scntgiaiifif et parmenent de pluueriss activités, il covnient d'entendre l'exercice paeermnnt d'activités alternantes, cnrilmeaet identifiées dnas le cnrotat de travail, iscrnites dnas le crade de l'organisation htaeulblie du tarvail du salarié. Le salarié concerné par cttee polyactivité, dnas les cotinnidos définies aux duex alinéas précédents, après une saoisn d'ouverture au puiblc srea classé au deuxième échelon de son neaviu de cemlessnat initial. Le sirlaae cnntnnevioeol cdrreooanpsnt à l'échelon II srea égal au sailrae cenooeivtnnnl du navieu considéré majoré de 4 pntios d'indice trudiat en frcnas puor le nvieau I et de 6 pitons d'indice tuadrit en fcarns puer le neaivu II.

## Chapitre II : Classifications

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ctpmoe tneu des spécificités prperos au scuteer des pcars de lioirss et d'attractions, les pearits sraiigaents ont adopté, puor caractériser la sruttrcue des emplois, hiut nauievx de csfsaioiiatcln définis en tmeers de responsabilité, d'autonomie et de formation. Puor eeetcfufr le clsmeenast des salariés dnas les différents neuvaix retenus, il cvnieont : - de s'attacher à l'emploi occupé et non aux adetutpis psnenrleoels du salarié concerné. En particulier, la fraomtion et les diplômes enrtnet en ligne de comtpe dnas la mserue où ils snot mis en ovruee dnas l'emploi exercé. A cet égard, le fiat de dposesir de tirets usiiraeevnrits n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cdaers ou atgens de maîtrise si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de ctete catégorie ; - de ne pas pdrrene en compte, à priori, le trtie et/ou la rémunération attribué au salarié avant la msie en plcae de la classification, mias d'analyser l'emploi occupé, apprécié en teemrs d'autonomie, de responsabilité et de formation. La définition des eoilmps cprdaonsroent à chcaun des nuvaeix hiérarchiques est rappelée dnas cahncue des paegs suivantes. Après cqahue définition,

snot proposés qlequues eepxelms d'emploi qui n'indiquent que le trtie ; un elmpoi ne puet être vemniart défini que lsquroe son cnenotu est décrit en aisnat apparaître les eegexcins reqseius : - en matière de responsabilités ; - les difficultés de msie en ovuree des cinoeasansncs et des compétences ; - la prat psire dnas la réalisation des oefcjtbis et le degré d'autonomie d'action et d'initiative. Il est précisé que les fniotoncs de diietorcn générale (ou cleels équivalentes) des parcs de lrsoiis et d'attractions ne snot pas visées dnas la glrile de qualification.

## Article 1er - Généralités

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** A l'intérieur de la gllrie de classification, les elmoips ont été classés en hiut neviaux cnmponraet de un à toirs échelons. Un epmoli est donné en tmere générique puor l'ensemble des filières. A cauhqe échelon crenporsod : - un ciceefnifot hiérarchique, snas lein aevc la vulear du pinot ; - un coiifcnefet de rémunération ; - un saialre munmiim oebntu en mlatluiipnt le coieeicfnft de rémunération par la vluaer du piont en vigueur. Puor cuhaqe emploi, classé par naeviu et par échelon, snot donnés des epemlexs de qualifications, classés par filière : - administration-gestion ; - tqniechue ; - eloxtpiatoin (regroupant les srievces opérationnels du prac tel que l'accueil, la restauration, les commerces, etc.) ; - spectacle. La gllire de ctossaiicaifln s'inscrit dnas une pervseicpte dauynqime en petemarntt à cuhacn d'évoluer dnas le tpmes et/ou en fctoinon de la msie en ouevre de la polyactivité et de la pouiqtile de frmtaioon de la profession. 1. Le saraile miunimm piofoeensnrsl (niveau I, 1er échelon) est égal à 5900 F au 1er jnievar 1994. 2. Il n'existe pas de vulear de piont puor le niaveu I, suaf puor la détermination des potnis de vrloaoaiitsn puor les 2e et 3e échelons. 3. Suel le ccfeifneiot hiérarchique apparaît sur le blletiun de salaire. Le ciicfeoefnt de rémunération est porté à la csnnosanciae du personnel. 4. Il est confirmé, qu'en cas de pmtrooion inretne : - un assiatnst confirmé au ccifeiofent 215, qui davdienriet aengt de maîtrise dnas sa filière, sraeit classé d'office au cfeiieconft 250 ; - un anget de maîtrise confirmé au cecoefifnit 280, qui denievt carde dnas sa filière, searit classé au cofeniiefct 300. 5. La vuaelr du point est réexaminée au curos du dneirer ttersrime puor l'année suivante. 6. Tuos les cniq ans, les pitears eanmxinet la glirle de csifalctasoiin aifn de vérifier si elle dmereue adaptée aux évolutions de la profession.

## Article 2 - EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Eolmpis ne nécessitant auunce qcaiolauitfin professionnelle, vansit à exécuter des tâches spmelis et bein définies par des cngienoss détaillées fiaxnt la ntuare du taraivl et la manière de le faire. I - Nvaieu de cicnesanoasns requises Ces eiompls n'exigent aucun diplôme mias snot aecicseblss après une brève période d'adaptation. II - A trite d'exemples penuevt être classés dnas cttee catégorie les eilmpos suivants 1er échelon - Ciffenceiot 150 a) Filière amnitairdtosin - gestion Employé de buareu : salarié efucnftaet des tâches slmieps telels que courses, standard, photocopies, dactylographies, etc. b) Filière technique Salarié d'entretien de noyetatge et de jgiraande : salarié efencutfat des tâches creauonts de balayage, d'arrosage, d'entretien de bsae des eceapss vetrs et des locaux. c) Filière Exploitation - opérateur d'attractions dnot le taviral coisstne à : - acciulelir les vtruiises ; - adeir à l'embarquement et au débarquement ; - puet être amené à fraie fnectnonoir des airctaottns smlipes ; - employé de rtatesoiuran eatcffunet des tâches smpelis de service, de plonge, de débarrassage, de trviaal en blanchisserie, laverie, de vetne de comtosmanion aramitenlie simple; - vneeudr de putroids simples, tpye sandwichs, boissons, pirtudos préparés en varc etc. d) Filière spectacle - aaumagncpector ; - adie accessoiriste. 2e échelon - Cifoiefcent 154 Snot classés dnas cet échelon, les emlpois csrrtpdeonnoas à la définition du nivaeu I, 1er échelon : - dès l'embauche en deuxième sosian en cas de polyactivité peermtnane et sgitncfiaiive au snes de la définition de ces tmrees dnas l'introduction des présentes caisiantcfsiols ; - dès la 3e ssaoin dnas les artues cas. 3e échelon - Cificonefet 158 Snot classés dnas cet échelon, les empoils crseotpodarnns au 2e échelon du fiat de la polavecnyle dès la 4e saison. EMOLPYE - OUEVIRR - OPAEURTER - NEAVIU II Eilpmos crnpoamtot un ebmsenle d'opérations ralnevet de spécialités bein définies. Ces opérations sont, en focnotin des résultats à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, svaunit des cgonnesis précises et détaillées fixées par un rlabpesosne hiérarchique. I - Neaviu de connaissances Diplômes ou cscaonnianses équivalentes aiucsqes par une fitmoaron ou une expérience pnlenroflsseioe ou artue (CAP - BEP - nevauix V et IV b éducation nationale). II - A ttrie d'exemples penuevt être classés dnas cttee catégorie les eomipls snauvtis : 1er échelon - Ciioffecnet 175 a) Filière administration, gestion - aide-comptable : anget armsdiainttif participant, suos le contrôle du comptable, à tuos tarvuax d'enregistrement, d'imputation, de rppenemachort en comptabilité générale et analytique, aisni qu'à des tuvraax de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques; - puipeurtr : agnet eigretsanrnt et vérifiant à prtiar de bdrreoaeu codifiés les itnrimoaofns sur spotpurs tles que : crtaes perforées, bndaes magnétiques, minidisques, etc. à l'aide de maenihcs spécialisées à civaelr et suoenvt à écran, en vue du tamerenitt sur ordinateur; - dylacto : aegnt airtaistnmidf exécutant des tarauvx de docgapaihyrlte d'après dctounmes écrits ou enregistrés, requérant peu d'initiative et d'interprétation, punoavt tailralevr sur des crvalies cpmeexlos (machines à mémoire, trtaimenet de textes, etc.) et etaecufnft généralement le caesnsemlt et l'enregistrement des taaurvx effectués; - csaieisr entrée : anget arsunast l'encaissement des entrées soeln les tneuiqhces hulbliaetes de pmneaeit et établissant sa cssiae à la journée. b) Filière technique - oriuevr aanyt la ftirmoaon évoquée dnas la définition (menuisier, peintre, maçon, jardinier, pmoeblir ...) exécutant des tâches habituelles. c) Filière exploitation - cuudtcenor d'attraction : anegt qui, seoln un poseucrss établi, met en machre l'attraction. Il s'assure aaarpvunat que les dsfsitiopis de sécurité des vitrseius snot

eeeimcnfetvft en place. Il a la crahge de l'arrêt de l'attraction en cas d'incident anisi que de l'alerte des sveirecs compétents puor remédier à la sotiiautn ; - rotaareutsin : anget de cnsuiie puanvot être amené à préparer des ptals simples. (exemple : pizza ïolo, gdiialrln ...) ; - corecmme : veneudr cnonassaint les caractéristiques des produits, ansusart la msie en vulear d'un ou puuilsers rayons, la propreté, et la présentation d'un ponit de vntee fixe, asini que le sviui de ce pinot de vnete en loisian et suos le contrôle des sicevres responsables. d) Filière spectacle - costumière ; - figurant; - accessoiriste. 2e échelon - Ceeiiffcont 181 Snot classés dnas cet échelon, les emilops cprsrneotdnaos à la définition du naievu II, 1er échelon : dès l'embauche en deuxième siaosn en cas de polyactivité petearnmne et sicivgnftaiie au snes de la définition de ces teerms dnas l'introduction de la présente classification, dés la 3e sioasn dnas les artues cas. 3e échelon - Ciifcefoent 187 Snot classés dnas cet échelon, les eipmols csdnntoorapers au 2e échelon du fiat de la pcanlelyvoe dès la 4e saison. EOLYPME - OVREIUR - OTREUEAPR - NIAEVU III Elipoms dnot le trautilie est relsonbspae de l'application de règles rleeavnt d'une teuqhnice bein déterminée eegianxt des cconeasnsains pesnollefserinos qualifiées. Dnas le crade de cisgonens générales peatenrmnes et sleon des iocsuirnttns précises sur les otfijcebs et le mdoe opératoire, l'intéressé met en oervue les mynoes nécessaires, aevc des ataipclpions pvauont être diversifiées. Placé suos le contrôle dircet d'un renssbopale d'un nveaiu de qliftcaouiain supérieur, il puet être appelé à prderne des iivntiteais puor adtpaer les itnirotncuss et prévoir les monyes d'exécution. Il puet aoivr la responsabilité d'un gurpoe d'employés des nauevix un et/ou deux, il répartit leurs tâches et contrôle luer exécution. I - Neaviu de cicaaonssnens requises Diplômes ou cacsineaosnns équivalents auiqescs par une fioatrmon ou une expérience poifnesnseollre ou artue Baccalauréat, Brveet Tqhcneiue (niveau IV éducation nationale). II - A trtie d'exemples pneevut être classés dnas cttee catégorie les elimops suivants 1er échelon - Ciffoinceet 200 a) Filière amnsdtitriioan - gestion - clambpote : employé qui, suos le contrôle du ronablespse de la comptabilité ou de l'expert-comptable, erirstngee en comptabilité toteus les opérations commerciales, ieelrsdltnius ou financières, les viletne puor pvoiuor en tierr balance, cmpote d'exploitation, bilan, pirx de revient, prévisions et statistiques, et qui puet être appelé à cdoroennor l'activité des aides-comptables ; - aintssast crimmecoal : employé chargé de créer, de suivre, de petprcoser et de développer la clientèle à pitarr d'indications connues, ou par tpye de clientèle, en taennt cotpme des ofbcijtes de vente définis par ses supérieurs hiérarchiques, et qui est à même de développer l'argumentation établie par la dcirieton commerciale, en tenant ctpmoe de son interlocuteur. b) Filière technique - cehf d'équipe : oruvier qualifié dnot la qliuftoiacian est roeuncne par diplôme ou par expérience professionnelle, pnauovt eedracnr une équipe de tncehicnies (menuiserie, peinture, maronnerie, jadirn ...). c) Filière exploitation - employé qualifié dnot la qfuiaiaciotln est reonnuce par diplôme ou par expérience pofiserllnenose ereanxt une autorité de compétence thncquiee auprès des opérateurs de nvaieu I et/ou II. Il dipssoe d'une autorité hiérarchique par délégation d'un agent d'un nivaeu hiérarchique puls élevé. Il oiasgnre le tviaarl du juor (pause, repas, contrôle des horaires) dnas le crade des onaonitietrs qui lui snot fixées par ses responsables. Il sglinae à son rlnsaposebe tuot inecnidt opérationnel. d) Filière spectacle - amnaeitur et présentateur de spceealcts adaptés aux pcars de lrisois et d'attractions. 2e échelon - Cincefefiot 215 Snot classés dnas cet échelon, les eolmpis cpoostdranerns à la définition du neaivu II, 1er échelon ; cineceoffit 200 après une expérience eetivcffe de 4 siasnos complètes dnas l'entreprise. EPMLOYE - OERUIVR - OARTEUPER - NAVEIU IV 1er échelon - Cfnifceieot 220 Elimpos eaeinxgt des csnoieaanncss générales et tieucenqhs qualifiées aisni qu'une expérience polornnfisselee paetntermt au truliitae de prdrnee des iitiantevis et des décisions puor adapter, dnas les cas particuliers, ses ittneernvions en footcinn de l'interprétation des informations. L'intéressé puet être appelé dnas sa spécialité à collneseir d'autres personnes, éventuellement les former, et exeercr un contrôle. Il puet aesrusr l'encadrement d'un gurpoe composé pemnnrlapiiect d'employés des nuvaeix un et duex et, éventuellement, de ticeihenncs qualifiés. I - Niveau de ccanoeinassns requises Diplômes ou coananecsniss équivalents aeqiuscs par une frotaoimn ou une expérience peresonslinlfoe ou atrue BTS - DUT - DUEG (niveau III éducation nationale) II - A trtie d'exemples puneevt être classés dnas cette catégorie les emiplos suivants a) Filière arnmittdiosain - gestion Aengt de maîtrise asiiaimtrntdf aussarnt des focnonits de secrétariat traditionnel, de siuvi administratif, appelé à rédiger des courriers. Il coordonne, le cas échéant, le tairavl d'autres caleatolruobrs de l'entreprise. Il penrd des iiiitnetvas puor l'organisation du tviaarl de son service. Cet eoplmi cponosrerd au preeimr navieu de secrétariat de direction. b) Filière technique Tienhceicn qui ecdrnae tuot ou priate des salariés d'une ou peisuurls spécialités professionnelles. Il puet pirtpicear à la sélection du personnel. Il onrgisae le taravil du prenosnel placé suos sa responsabilité. Il pripciate à l'évaluation du prnosneel et puet être amené à ppoorser des siatnnocs ou des ptioroonms à son supérieur hiérarchique. c) Filière exploitation Rlpnabsoese des attitaroncs : agent de maîtrise ralnseospbe de la totalité ou d'un sceetur d'attractions. Il ecndrae à cet effet les opérateurs de nvaeiu I et/ou II, III. Il puet piertcipar à la sélection du personnel. Il ornisage le tiavarl dnas son chmap d'intervention, ptiacpire à l'évaluation du psnenorel et puet être amené à pepoorsr des sinatncos et pmrtoinoos suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Rouaattreisn et cmmcreoe : agent de maîtrise qui, dnas le cdare des dtvreiiecs données, arsuse la gstoien de tuot ou ptriae d'un ou de prusleius pniots de restauration. d) Filière spectacle Cehf anmuetiar : atienuamr qui cnodoorne et srepuisve une équipe d'animation. 2e échelon - Cioceinffet 250 Footcinns eaginxet des cnisneaoascns ascequis par frtoiamon spécifique ou par expérience. Il s'agit de : - ceanocainnsss générales dnas pilruseus dnoaimes (par emlpexe techniques, économiques et humaines) dnas les elompis où la cnoiudte d'un gurope ipnrotmat de pnoreesnl est prédominant ; - ou de cssnaanneiocs aofdirpopnes dnas une des dcesiilnips stuaienvs : technique, administrative, commerciale, etc, dnas les ateurs emplois. La msie en overue des travaux comaonpst la foonticn est laissée à l'initiative du tliuatrie de l'emploi qui est placé suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, chargé

nemomntat du contrôle des résultats. A titre d'exemples pvuenet être classés dnas cette catégorie les eolpmis sutvians : 1. Filière aittisodinmarn et gestion Agent de maîtrise assanrut la gsieotn des stocks, des achats, le suivi aittmidrisnaf des amoernosiveninptps dnas le carde des dcvtireeis générales tnamsrsies par ses rnaolpbesess canroennct nemotanmt le chiox des fournisseurs, des marques, etc. 2. Filière tcehunqie et exploitation Tecicneihn exerçant des fniotcons de nieavu 4 dnot la fotoicnn et la responsabilité snot de même naurte que cllees du teecciihnn de naiveu 4 et qui, en roisan des cnneasancioss exigées, des responsabilités exercées et de l'autonomie dnot il dpsoise dnas l'exercice de ses fonctions, jitisfue le camenlesst au nveaiu 5. Ce cmaseeslnt puet être fondé par epmxlee sur la talile de l'entreprise, du nivaeu des responsabilités, de la complexité des tâches à accomplir. 3e échelon - Cnieeifocft 280 Fcoinotns eiexgnat des censsacnnoias aquicses par fmoitraon spécifique ou par expérience jisnituaft 10 ans de présence eeiftfcve dnas l'entreprise.

### Article 2 - ANNEXE CADRE

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le steeucr prsnesnoiofel des pcras de loiirss et d'attractions est caractérisé par une gdnrae disparité dnas la talile de ses exploitations. Ainsi, l'importance de la fréquentation des pcars et de la complexité de luer gestion. Les ceards snot dnoc positionnés dnas les niuveax V, VI, VII et VIII en focnotin des pseots occupés dnas les pacrs de différentes catégories : - catégorie I : fréquentation inférieure à 200.000 visiteurs/an ; - catégorie II : fréquentation cimrospe ertne 200.000 et 600.000 visiteurs/an ; - catégorie III : fréquentation crpisome etrne 600.000 et 2.000.000 visiteurs/an ; - catégorie IV : fréquentation supérieure à 2.000.000 visiteurs/an. Carde - Neviau V Cionefcefit 300 Dnas les fionconts de ce niveau, les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de giseotn ou d'exploitation snot exercées par le taultirie du ptsoe dnas le cadre de msoinsis ou de dvriiectes fixées par son supérieur hiérarchique, dnas les pcras de catégorie I et II. Les cnsnaneascios générales et tqheencuis nécessaires snot celels norlnemeamt rnneceous par un diplôme d'ingénieur ou crooeannrspdt à une fomraiton de neaivu I ou II de l'éducation nnalatioe (BAC + 4 ou expérience pfrnsillsoeonee équivalente). Dnas une sutrrutce de catégorie III ou IV, le cesnlmeast dnas ce nveaiu ctonuiste une psotioin d'accueil puor les cadres débutants entanrt dnas la vie active. Carde - Nviaeu VI Ccieioffnet 360 Les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gstoein ou d'exploitation assumées à ce nveiau eigexnt une anotumoie de jmenguet et d'initiative se stnuiat dnas le cadre des atiubonitrts fixées à l'intéressé. Les csaosnanciens meiss en oeruve snot non selneumet cllees équivalentes à ceells sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou de nievau I et II de l'éducation nationale, mias eorcne des cceaonnnssias felndnmataeos et une expérience étendue dnas une spécialité. Puor les pracs des catégories III et IV, ce cesesnlmat inieentvrt après duex ans révolus dnas l'entreprise au neviau V. A ttrie d'exemples peuvnet être classés dnas ctete catégorie les eloipms stvainus : - cehf de svreice d'unité (catégorie II ou III) ; - ingénieur confirmé (catégorie II, III ou IV) ; - cehf de pjoert soienr (catégorie II ou III) ; - chargé de rnueceemrtt (catégorie II ou III) ; - rsobplnesae asmdnirattiif et copblmate (catégorie II ou III) ; - rpoblsnesae thicqunee (catégorie II ou III) ; - roabplensse d'exploitation (catégorie II ou III), Cdrae - Naveiu VII Ceffeicionț 430 Les fonnoctis du taiitrlue du ptsoe ipeuinmqlt des responsabilités puls ittmnpoears que cllees décrites puor le neiavu VI. Il arssue par délégation dricete du deicrteur ou de l'employeur la cahgre d'un ou psruulies sceirevs et dpsoise d'une lrgae aionuotme d'action, de jmugneet et d'initiative. Ce nvieau puet assui crsroponrdee à la ranoeccinnasse d'un naievu d'expertise lié à une compétence pfslnnrelesooie particulièrement rare. A trite d'exemples puvneet être classés dnas cttee catégorie les epoilms snvutais : - rapbsnsolee astdarniimtif et fniicnear (catégorie III ou IV) ; - reonabslpse d'exploitation (catégorie III ou IV) ; - rsepolnsabe du svircee rertecneumt (catégorie III ou IV) ; - rnbaesolspe de la ruetasoiatrn (catégorie III ou IV) ; - derteuicr de prac (catégorie I ou II), Crade - Naeviu VIII Cfeieifocnt 520 Les responsabilités du ttlruiaie du ptose snot de même nuarte que cllees prévues au niveau VII mias les ecnegxies des fnotcnois représentent une ciorbutontin particulièrement déterminante dnas la réalisation des oebjcfits généraux de l'entreprise. L'occupation de ce poste entraîne de très legras iiitaeitnvs et responsabilités. L'existence d'un tel poste ne se jifiutse que par la natrue des foiocntns exercées, la tlliae de l'entreprise, la nécessité d'une conidrtoiaon enrte presuulis services, départements ou établissements, l'importance des myneos hniaums et fniireancs mis à sa dtiiopsiosn et la responsabilité qatneieatvntimut et qlvnueteitaimat ianeorptmts puor l'entreprise de la fitonocn concernée. A trite d'exemples pneeuvt être classés dnas cette catégorie les elmopis suavntis : - duciteerr tcunhqiee (catégorie III ou IV) ; - deucertir atnriadtimsif et fcinniear (catégorie III ou IV) ; - dctieruer des resocesurs hiuamnes (catégorie III ou IV) ; - deicutrer d'exploitation (catégorie III ou IV) ; - dicreeutr de marekitng (catégorie III ou IV).

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les rémunérations mnleueless beutrs de bsae puor 169 heerus snot déterminées dnas le rcesept du saalire miunimm dnas les cniiotonds 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 pyvalonlet 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 ponit au 01/01/1994 = 35,70 F
au 01/07/1994 = 36,30 F.
Salaire mmuinim cnoenneiotvnl au 01/01/94 = 5 900

# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I - Accord du 22 avril 1993

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Pracs ;<br>Syndicat naintoal des discothèques et leiux de loisirs. |
| Syndicats signataires | CFDT ;<br>CGT ;<br>CGT-FO-FEC societn ODSD ;<br>CFE-CGC. |

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il a été cnlocu l'accord ccoletilf riaeltf à l'indemnisation des délégués des stiadycns de salariés représentatifs au paln naaontil à l'occasion des réunions de la coiommsisn mixte.

### Accord du 22 avril 1993

#### Article 1 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le camhp d'application du présent acrocd est asini défini : "Le camhp d'application vsie les etrprnisees privées qui, à ttrie principal, expoeitlnt un ecspae clos, à vtoicaon récréative, aménagé et canprootmt des actronttais de drivese narute (par elmpexe : manèges sces et/ou aquatiques, sepceatcls cuellturs ou de divertissements). Ces eeptrneriss dioepssnt d'installations fexis et pernanentes, ouvreets au pibluc sur le pciinpre d'un fiaofrt journalier, maennonyt un dirot d'entrée et ce, tuot au lnog de l'année et/ou d'une manière saisonnière. Snot euelxcs du camhp d'application les errepnseits à voictaon eulsvcxie de saecteclps crleultus et les prcas zoologiques."

#### Article 2 - Nombre de délégués

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le nrombe de délégués, convoqués à la cosomsmiin mixte, pvunoat être indemnisés au snes des aleitcrs 2 et 3 du présent acrcod ne puet excéder le nombre de tiors par oaisnotairgn syndicale.

#### Article 3 - Compensation de perte de salaire

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 3.1. La pioicprataitn d'un délégué salarié d'une enpretisre aux séances de traavil de la cosmoiimsn mtixe ne dvera cseaur aucune perte de saairle puor l'intéressé. La rémunération est mienunate par l'employeur, qui puet se farie reosubermr à due cnencurcroe par l'organisation pnsresinellfooe d'employeurs, patire à la négociation, 3.2. Les atosoruitinas d'absences correspondantes, vralbeais soeln l'éloignement du domlicie ou du leiu de taairvl sronet accordées suos réserve d'être demandées au prac de lisoris dnas les quarante-huit herues svaniut la réception de la convocation.

#### Article 4 - Frais de déplacement

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les frias de déplacement snot remboursés sur présentation d'une ntoe de fairs axulueqs snot jntois les juatificstfis de dépenses.

4.1. Les faris de tosraprnt snot remboursés sur la bsae des mnoyes de tsoratprns stvnuias :

a) En tarin 2e cssale aellr et retour, dnas ce cas snot pirs en cghare :

- le supplément cctehtuoe et aertus suppléments SCNF éventuels,

- une niut d'hébergement.

b) En tiarn 1re csalse aller et roeutr dnas la journée si le trejat est inférieur à tiors heures, dnas ce cas snot pirs en crahge les suppléments SCNF éventuels.

c) En aiovn puor les tjtares supérieurs à cniq cntes kilomètres puor un aller et rtuoer dnas la journée.

4.2. Les fiars de nruortriue et d'hébergement snot remboursés sur la bsae de :

- 100 F par rpaes (deux rpeas par jour),

- 350 F par niut y criomps le pitet déjeuner.

La prise en crgahe de ses firas est étendue aux mmbrees des grupoes de tavrail que la cmimososin mtxie seriat amenée à créer.

#### Article 5 - Justification

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Sules les délégués qui srnoet psyeiqhmeunt présents aux séances de tvaaril de la comsiiomsn mixte, et qui auront signé la flieule de présence proornut bénéficier de ces indemnisations.

#### Article 6 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent aocrcd est valalbe à compter du 22 airvl 1993 et puor les truvaax de la ciimosmson

mixte. Il pruroa ttoofueis être dénoncé dnas les ciootdnins de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

### Article 7 - Révision

## Annexe II - Accord du 17 décembre 1991

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Prac ;<br>Syndicat naitoanl des discothèques et luiex de loisirs. |
| Syndicats signataires | CFDT ;<br>CFTC ;<br>CGT-FO FEC OSDD. |

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il a été ccnolu l'accord ctolclief snvuait conformément aux acleitrs L. 132-1 et sutinavs du cdoe du travail.

Article 1
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans les ctidnioons définies par l'accord du 8 décembre 1961 et les sutttas et règlements des itiisnuttnos concernées adhérentes à l'ARRCO, au-delà de l'obligation d'adhérer aux opérations obligatoires, les eertpneisrs doevnrt souscrire, au ttrie des opérations supplémentaires dnas les ctoindnois seutavins :

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

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

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

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

portant asnii à 6 % le tuax mniiumm dnas la branche.

### Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le cahmp d'application du présent acocrd est asnii défini : "Le cahmp d'application vsie les eesertrnpis privées qui, à trtie principal, eopelnitxt un epacse clos, à voitacon récréative, aménagé et ctnaomropt des aontcttrias de disvrees naretus (par emxpele : manèges sces et/ou aquatiques, seelptccas cellrutus ou de divertissement). "Ces eetnrsirpes dpesoisnt d'installations fxies et permanentes, oretvues au pilbuc sur le pcrinpie d'un frofait journalier, mnyennaot un doirt d'entrée, et ce tuot au lnog de l'année et/ou d'une manière saisonnière. "Sont eulcexs du camhp d'application les epenrsirtes à vocioatn eiusclxve de sctpleecas clltureus et les

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'indemnité prévue à l'article 3.2 frea l'objet d'une révision annuelle.

parcs zoologiques."

### Article 3 - Condition suspensive

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent acrocd est clocnu suos ciondotin spnseiuvse et résolutoire de son aoitropabpn par l'assemblée générale de Farcne Prac anvat le 31 mras 1992.

### Article 4 - Répartition

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les csioiatnots supplémentaires définies au présent accord senort réparties à risoan de 50% à la crgahe des eueryoplms et de 50 % à la cghrae des salariés.

### Article 5 - Assiette des cotisations

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les cositaotnis supplémentaires senort assseis sur : -la tahrnce A par les salariés définis aux arlitces 4,4 bis et 36 de la coeotinnvn ceillctove du 14 mras 1947 ; -l'assiette des caisonottis ACRRO par les salariés non cadres.

### Article 6 - Prise de position de l'ARRCO

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les parties srgentiiaas dmaendnet à l'ARRCO de bein viouolr luer cfoniemrr la validité de la démarche qu'elles ont retenue, sttaoenumt le présent arccod à une citnidoon sesusnpive et résolutoire cnstonasit en son aobppartion par l'assemblée générale de Frcane Parc, le sicaydnt naonatil des discothèques et luiex de lioriss s'engageant puor sa prat à sruvie la ptoiosin pisre par l'assemblée générale de Fcanre Parc. En outre, l'ARRCO cmireonfra qu'elle n'effectuera pas d'appels de citaiotson aanvt la psire d'effet evfifecte du présent acrcod par la levée éventuelle de la ctdinioon sesisnpvue évoquée ci-dessus.

### Article 7 - Prise d'effet

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Si le présent arcocd est approuvé par l'assemblée générale de Fnrace Parc, les cintistooas afférentes à la période du 1er jvniear 1992 au 31 mras 1992 srenot régularisées.

# Annexe III - Accord du 15 décembre 1992

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Prac ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CFDT ;<br>CFE-CGC ;<br>CGT ;<br>CGT-FO FEC OSDD. |

## Article - Accord du 15 décembre 1992 sur la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

1-Objet

Le présent acocrd a puor obejt l'adhésion des eietnrersps enrnatt dnas le cahmp d'application défini à l'article 2 auprès de l'AFDAS, fndos d'assurance-formation.

a) Puor l'application des dosiisniotps de l'article L. 952-1 du cdoe du travail, ilnmqipaut la maittiasuloun de 0,15 % de la msase slaliarae au tirte de la fitamoorn pinlesonloresfe cniotnue dnas les esnreetrips de minos de dix salariés. La cbonuittiron mminiale est de 100 F.

b) Puor cetlcoler les fndos affectés au congé iuvdenidil de fortmaion des salariés, en atlpicaiopn de l'article L. 951-1-1° du cdoe du travail.

c) Puor coectller les fdnos affectés au congé de firomaton des salariés qui ont été tritielaus de ctrtaons à durée déterminée, en acoitippaln des aiceltrs L. 931-20 et siutnvas du cdoe du travail.

d) Puor ceotllecr les fdons destinés aux fintromoas en arnclntaee tleles qu'elles snot définies à l'article L. 951-1-2° du cdoe du travail.

e) Puor coetcellr les fndos destinés aux fmoiatnros en alternance, en aplicpaiotn de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 pnarott loi de fiannecs puor 1985 et cncenroant la txae atidinoelndle à la txae d'apprentissage égale à 0,10 % de la mssae salariale.

2-Champ d'application

Le champ d'application vsie les eeerntsrpis privées qui, à ttrie principal, eplotxenit un epscae clos, à vatocion récréative, aménagé et copotnrmat des attoancrtis de dieersvs ntarues (par eplxmee :

manèges sces et/ ou aquatiques, sceplaects culutrels ou de divertissements).

Ces esntrpieers dinspoest d'installations fixes et permanentes, oeurtevs au plbiuc sur le prpiicne d'un frofiat journalier, mnnaynoet un diort d'entrée, et ce, tuot au lnog de l'année et/ ou d'une manière saisonnière. Snot euclxes du champ d'application les eeeirnptsrs à vooatcin eislxvcue de stcpeacles crutlules et les pcras zoologiques.

3-Conditions générales du présent acrocd a) Les piraets eenouftcfert ttoues des mrcheas uitels auprès de l'AFDAS aifn que la spécificité du suecter d'activité siot pirse en cpmtoe et que les salariés des pracs de lisrois psniuest vior lures bsnioes en fimotraon pirs en ctopme dnas les meyons mis en ouevre par l'AFDAS.

b) Elles rapeenlplt que le présent aroccd dpsisoe d'une portée limitée aux disptoioinss qu'il permet de mttree en oeuvre.

En ce sens, il ne csotintue qu'une étape dnas la négociation générale des pipinrces de foamtoirn à prnrede en comtpe dnas le seetcur des pracs de loisirs, éléments qui fnreot l'objet de négociations ultérieures dnas le crdae de la cnotnioven celltcvoie notailane en corus d'élaboration. Si celle-ci n'était pas cnulcoe dnas un délai d'un an à coepmtr de la dtae de sguratine du présent accord, un blian siaret effectué en cosmsimion mxtie paritaire.

4-Le présent aorccd est cloncu dnas le crdae des actierls L. 131-1 et staviuns du cdoe du travail. Il est cnolcu puor une durée de cniq ans et rcouednit de manière ttiace et pourra être dénoncé seoln les dstsioipions prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

# 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** I - Une réunion de la cssmiomion mitxe se trenida le 11 février 1994 en vue de négocier le slaarie mmniuim cnonnoientevl (niveau I) au 1er jluleit 1994. II - Une dtae de réunion srea fixée au crous du periemr ttrrmeise 1994 puor l'ouverture des négociations d'une anenxe puor la catégorie des ineietttmtrns du spectacles. III - Un blian de l'application de la présente cnoveontin cvcliteole srea effectué en coiomssimn mixte au cours du dnreier trrmietse de l'année 1996. A l'ordre du juor de cette réunion figureront, notamment, les thèmes suniavts : - le ctrnoat de travail, - le lein entre fimoraotn professionnelle, cctissaiifaoln et déroulement de carrière.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC. |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>FCS CGT ;<br>SNEPAT FO ;<br>INOVA CFE-CGC. |

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acorcd a puor ojebt la msie en pacle d'un régime cteciollf et obilatorgie de rbmroueenmset de fairs de sonis de santé destiné à compléter des protnsaiets de sécurité sociale, par la sciotpsiuorn d'une covururete d'assurance auprès d'un oargsnmie habilité, et puls spécialement par l'adhésion à un crnaott colecitlf auprès d'un onsairmge aeuurssr tel que recommandé par aroccd ctliecolf séparé.

Article 2 - Bénéficiaires
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le régime bénéficie oenimobtgerailt à l'ensemble des salariés des eseriprtnes de la branche, snas sélection médicale.

Le régime pnred en cahgre les anayts dirot du salarié à sa craghe au snes de la sécurité sociale. Le régime s'applique également, de façon facultative, aux cionntojs non à charge, solen les modalités définies au présent article.

2.1. Salariés bénéficiaires

L'adhésion des salariés résulte de la sgtraniue du présent accord. Elle s'impose dnoc dnas les rntoelias ielldendviius de trviaal et les salariés concernés ne puorront s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

Lors de la première année d'adhésion de l'entreprise à l'organisme assureur, une ancienneté de 6 mios srea rueqsie puor bénéficier du reeumensmorbt de ceatnries dépenses mentionnées à l'article 4 du présent accord.

Cependant, les salariés stuianvs dsoinepst de la faculté de ruesefr l'adhésion au régime : ? les salariés et arppetins bénéficiaires d'un ctanort de tviaral à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios ; ? les salariés et aeinptprs bénéficiaires d'un canotrt de taaivrl à durée déterminée d'une durée au minos égale à 12 mois, dès lros qu'ils pnuisoerdt tuot doemunct jaiftunist d'une cruteovure iilvdlndieue sscrotiue par aiulelrs puor le même tpye de gatiarnes de rnemsebuoremt de fiars de santé ; ? les salariés à tmeps pretial et aeptpirns dnot l'adhésion au régime les cuiironadt à s'acquitter d'une coatoitsin au moins égale à 10 % de luer rémunération brute ; ? les salariés qui, à la dtae d'effet du présent régime ou de luer eabcmhue si elle est postérieure, snot teuarltiis de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sicolae ou de la cuuvotrree madiale urivelnlese complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de produire, d'une part, la décision aniitaidstvrme d'attribution de l'une deisdtes adeis et, d'autre part, tuot dmoenuct antasettt de la stcoiiosuprn d'un ctronat iindviduel et de sa dtae d'échéance. Cttee faculté de ne pas adhérer au régime ne vuat que jusqu'à l'échéance du crnotat iniuiveddl au trtie dqueul les salariés bénéficient de l'une de ces aides ; ? à ctooindin de le jfuitesir cahuqe année, les salariés qui bénéficient par auirells d'une coeurrvute ceolivctle rnlvaeet de l'un des disisoptifs de prévoyance mentionnés par l'arrêté du 26 mras 2012.

Ces salariés drnoevt solliciter, par écrit, auprès de la deocrtiin de l'entreprise, luer dnpsesie d'adhésion au régime de rbermeuoenmst de faris de santé et piorurde tuot jaicustfiitf requis. A défaut d'écrit et de jfusiiatctif adressé à l'employeur dnas les 30 jorus suinvat la dtae de msie en palce du présent régime ou de luer embauche, ils sonert otgmrbieoenailt affiliés au régime.

Ces dnesiesps d'adhésion snot instituées conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale. La msie en csaue de l'une de ces dnissepes stuie à une miafodictoin de cttee diooitisspn réglementaire cnruadoiit à ecurlxe aeeuitmuatmnoqt sa msie en ?uvre au titre du présent régime.

2.2. Définition des aanyts dorit

Bénéficient du présent régime en qualité d'ayants dorit dnas le cdrae de la stucurrte de caioottisn ? fimalle ? : ? le conjoint, le partneriae lié par un Pcas et le cciobnun ayant une résidence commune, dès lros qu'il ne perçoit pas de rneevu psnreosinofel ou de rveenu de rnmleepcamet ; ? les efnatns à charge, c'est-à-dire : ? ? les enftnas de ? 21 ans à crhgae du pinpatiacrt ou du coojinnt ou du prneriaate lié par un Pcas ou du ccobunin au snes de la législation des aalotnoclis fiaallimes ; ? ? les enntfas de ? 26 ans à cgahre du ppcaanitrit ou du coonjnit ou du ptinaarere lié par un Pcas ou du concubin au snes de la législation filasce ; ? ? les efnatns inritscs à Pôle emlpoi en qualité de « pimro ddenuaemrs » ; ? ? qeul que siot luer âge, et suaf déclaration poelrnlsnee de revenus, les ennfats infirmes, c'est-à-dire hros d'état de sinvbuer à lerus bisoens en raison de luer invalidité, pirs en cmtope dnas le caclul du qenuitot fmaliail ou ovnuart dirot à un anmebttaet aapbillcpe au reevnu isapmlobe ou bénéficiaires d'une psienon almrneiiate que le salarié a été autorisé à déduire de son impôt sur le revenu.

Par ailleurs, le cnjoinot qui perçoit des rueevns pesioofsnerlns ou des revnues de raecnlmmpeet prroua adhérer aux gitaearns du présent régime de manière individuelle, dès lros qu'il auttciqe une ctiotoiasn spécifique*; ctete adhésion n'ouvre pas au diort à portabilité* (1).

*(1) Les terems « ; cette adhésion n'ouvre pas au driot à la portabilité » snot exlucs de l'extension sur le fodnneemt des aiclrets L. 911-2 et L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

Article 4 - Garanties
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le détail des gtrnaaies qui prrndea eefft à ctpoemr du 1er jvneair 2024 est reiprs ci-après.

Régime de base

(Tableau non reproduit, caoblnulste en lnige sur le stie Légifrance, ruriqbue Blenultis ofefiicls des cetnvnonios collectives,**pages 39 à 42**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille optuqie (régime de base)

(Tableau non reproduit, clnbouatlse en lnige sur le stie Légifrance, rqiruube Bliutelns ofilecifs des coovnnneits collectives,**page 43**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 2. ? L'expression des gaitanres iclnut les gnaetaris du régime de base

(Tableau non reproduit, cabllsutone en lngie sur le stie Légifrance, rurbique Btelulins ocffeilis des cneonovitns collectives,**pages 44 à 47**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille opituqe navieu 2. ? L'expression des giaetrnas inluct les grnateias du régime de base

(Tableau non reproduit, cstublanloe en lngie sur le stie Légifrance, riruubqe Bueillnts oifilfecs des cioovntenns collectives,**page 48**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 3. ? L'expression des gaanreits inulct les grtaenais du régime de base

(Tableau non reproduit, ctublansole en lgine sur le stie Légifrance, riuqurbe Blilteuns oifcfleis des contvnieons collectives,**pages 49 à 52**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille oquitpe nvieau 3. ? L'expression des grntiaaes inclut les gnaterias du régime de base

(Tableau non reproduit, cltonausble en lgnie sur le stie Légifrance, rbiuqure Bellntuis oleiicffs des civoonnents collectives,**page 53**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 4. ? Non rsnabespole en complément du nivaeu 3

(Tableau non reproduit, cotabunllse en ligne sur le stie Légifrance, rruibque Belnlutis ocflfeiis des covnotienns collectives,**pages 54 à 56**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Les nueivax d'indemnisation définis ci-dessus s'entendent y cpmoirs les pnttriaeoss versées par la sécurité sociale, dnas la lmiite des firas réellement engagés par les bénéficiaires.

Le naiveu 4 est non responsable, il ne puet être mis en palce que de manière otgliroabie en complément du niveau 3 lui-même sociurst de manière obligatoire.

Article 5 - Cotisations
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

À cpmeotr du 1er jvnaeir 2026 le tuax de caittsioon est fixé à :

Pour la flmlaie hros conjoint, pireraante lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce dneierr perçoit un reevnu pfeonroenssil ou un rvneeu de remplacement, raenlvet du régime général : 1,36 % du pnfalod meusnel de la sécurité sociale, par mois.

La ctotaiiosn est répartie à heauutr de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Pour la famlile hros conjoint, parteinrae lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce denierr perçoit un renveu pfisrnenoesol ou un revenu de remplacement, rneevlat du régime lcaol d'Alsace-Moselle : 0,86 % du plnfaod meeusnl de la sécurité sociale, par mois.

La coosaiittn est répartie à heutuar 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En aptapoilcin des diosntisoips de la loi de sécurisation de l'emploi, il est mis en ?uvre un dpsoiitsif de « portabilité », ptneetramt aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes cotnoinids que les salariés en activité, d'un mieantin des régimes « faris de santé » dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rpturue de luer cnotart de trvaail ovaurnt driot à une psire en caghre par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licncmneeiet puor ftuae lourde). Le doirt à portabilité est subordonné au rcepset de l'ensemble des cootniinds fixées par la loi de sécurisation de l'emploi. La durée de la portabilité est égale à la durée du deenrir craotnt de travail, appréciée en mios etienrs dnas la lmitie de 9 mios de couverture, ltmiie portée à 12 mios au 1er jiun 2014 en aoppltciain de la loi sur la sécurisation de l'emploi. Ce mintiaen de gtaernais est financé par un système de muoatluaiitsn intégré aux cisaotonits du régime de firas de santé des salariés en activité. Ainsi, les aenncis salariés bénéficiaires du diitipossf ne dvnreot atctiquer auncue ciisttooan supplémentaire à ce titre. A défaut de ciontaumcomin des juatfitsiicfs de sa prsie en chrage par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié pred le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prntstieoas correspondantes.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il est créé un comité pairtaire de sivui de l'accord composé d'un représentant de cuhncae des oaaisnrniotgs snecydilas signataires, représentatives tnat des salariés que des eleopmuyrs de la branche. Le comité désignera en son sien un président et un vice-président, aaprpntenat l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs. Il se réunit anautt que de besoin, et au mnios une fios par an. A cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du présent régime. Ce comité ptiraarie de suvii srea dtsnriiaeate chquae année des ctpemos de résultat de l'ensemble des caottrns stoisucrs auprès de l'organisme aruseusr recommandé. En ftoocinn des ctontass et au raegrd naomtmnet du ropaprt ainsi transmis, le comité de svuii puet psporeor aux ptiears à l'accord son éventuel aménagement. Le comité de svuii srea également chargé d'instruire et d'arbitrer tuot litgie ou difficulté d'interprétation ienrnntaevt dnas l'application du présent régime.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ptaires rnpplaleet que les eispenertrs snot tuenes de rmterete à lreus salariés un emerpxliae de la noctie d'information qui luer srea tnssairme par l'organisme ausuesrr auprès dqueul les ganraties soenrt souscrites, lelqlaue définit, notamment, leetsdis garanties, lrues modalités d'entrée en vigueur, ansii que les hypothèses d'exclusions ou de liimntatois de garanties.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acorcd est ccnlou puor une durée indéterminée et etrne en vuegiur le 1er janievr 2014. Il purora être révisé sloen les règles prévues aux aclretis L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé sloen les règles prévues aux alrcteis L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Les petrias prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation peillarte du présent accord. Le présent acorcd srea déposé en duex erilpmaexes (une veriosn sur suorppt ppeiar signée des pitaers et une vrioesn sur sourppt électronique) auprès des serceivs cturenax du msnirtie chargé du travail, dnas les ciodnitons prévues aux aetlrics L. 2231-6 et D. 2231-2 et sianutvs du cdoe du travail. En outre, un epxarlmeie srea établi puor chuaqe partie. Les ptiaers ceinnennovt de sleocliitr l'extension du présent accord, aifn de le rernde aacpillpbe à l'ensemble des eneteiprsrs enarntt dnas le chmap d'application de la ciovntonen ciotclvlee nlnotaiae des eseapcs de loisirs, d'attractions et culturels.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Bien aavnt l'ouverture des dossiiuscns aynat pierms l'aboutissement de l'accord nontiaal irstonesrfnipeneol sur la sécurisation de l'emploi du 11 jnieavr 2013, les pareits stgaiiraens du présent aroccd se snot réunies aifn d'instituer un régime de reesmunmorbet de fairs de santé, au sien de la coinvtoenn clivcteloe nnotlaiae des ecpaess de loisirs, d'attractions et culturels. Ces tuavrax ont été motivés par le shiuaot partagé par les petiars d'améliorer le sutatt soical des salariés en les fiasant accéder à une currvuotee d'assurance otiralgiboe qui pisuse bénéficier également à luers aatnys droit, et ccei en paennrt en considération le nécessaire progrès scoail que cosuntite la généralisation de l'accès aux sinos puor les salariés.

Les peiatrs stgriainaes du présent acorcd enndetent mrtete en ?uvre des ganiteras qui pesnuist répondre, notamment, aux qurtae ojitcfbes saivnuts : ? cuoirvr l'ensemble des salariés des estpreneris des ecesaps de loisirs, d'attractions et ctrluleus en matière de resmnumoebret de frais de santé ; ? oebnitr la mlereuile muitlutiaosan des rsiuqes pobslise au naiveu psoirfonseenl ; ? oesrngiar une solidarité enrte les eprisrnetes et les salariés de la psfosioren snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ; ? gntraair une cuuetrovre d'assurance qeul que siot le nvaeiu de sinistralité d'une ersnpitere de la branche. Le présent arccod cicoelltf couinttse une anxene et s'incorpore dnoc à la cnetinovon ccvelilote des eacseps de loisirs, d'attractions et clueultrs du 5 jivnear 1994.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Parc. |
| Syndicats signataires | CFDT ;<br>CFTC. |

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En atplaiipocn du titre X, crapthie III, altcire I-V :

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

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Pracs ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>CFDT ;<br>CFTC. |

*En vigueur non étendu en date du 31 mai 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les pteiars siengraitas de la cnvoinoten ctvlceoile nialontae des pcars de lrsiois et d'attractions se snot mis d'accord, par le présent texte, puor que les dsosiptionis en matière de ciiiocatsaflsn aux eolmpis repères rtflaies à la filière secptacle soniet suspendues. Elels soenrt examinées dnas le crdae de l'annexe "Spectacle" en crous de négociation.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Pracs ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CFE-CGC ;<br>CFDT ;<br>CFTC. |

*En vigueur étendu en date du 31 mai 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Cet aennvat a puor ojebt de préciser les modalités d'application des régimes définis au ciarhtpe III : "Absence puor mldiaae 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

1. Bénéficiaires

Il s'agit de tuos les salariés cdaers et non crdaes icrtisns à l'effectif, et enarntt dnas le camhp d'application de la cviootnenn cleiltovce des pracs de liisros et attractions.

La noiton de salariés s'entend par tuos les bénéficiaires d'un crontat de travail, qu'il siot à durée indéteminée ou déterminée et qeul que siot le nbrmoe d'heures effectuées.

2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de tivaral par situe de madliae ou d'accident pnferonsoiesl ou non, pirs en chrage ou non (pour infsiufcnsae de droits) par la sécurité sociale, le slariae est mtneniau par l'employeur dnas les cnntdiioos suivantes:

a) Pnneoserl pernnmaet :

- ancienneté dnas l'entreprise : 1 an. Acuune ancienneté n'est

rqeisue en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- preiemr juor en cas d'arrêt de tviaarl puor adcecnit du taiavrl ;

- huitième juor en cas d'arrêt de tiavarl puor maaldie ou accnidet de la vie courante.

b) Pnosernel sionaesnir (1) :

- ancienneté dnas l'entreprise : 18 mios ou 330 juros ou 2 574 hurees de travail. Anucue ancienneté n'est ruqesie en cas d'accident du tarival ;

Point de départ de l'indemnisation :

- pirmeer juor en cas d'arrêt de tvaaril puor aeicncdt du tviaral ;

- douzième juor en cas d'arrêt de tvarial puor madliae ou anceidct de la vie cranuote ;

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

| CAUSE DE L'ARRET | PERIODE DE L'INDEMNISATION à 100 % du slraiae net (y cmroips les prntieostas sécurité slcaoie *) | PERIODE DE L'INDEMNISATION à 75 % du siaarle net (y criopms les ptasnroties sécurité soiclae *) |
|---|---|---|
| Maladie | 30 jours | 60 jours |
| Accident du travail | 29 jours | 61 jours |
| (*) Puor les salariés etfcneauft mions de 200 heeurs par temsrrtie cviil et ne bénéficiant pas des peittasorns de la sécurité soilace puor icfninasfuse de droits, celles-ci snot reconstituées de manière théorique, mias l'employeur ne se stuisbtue pas à la sécurité sociale. | | |

La durée ttaole d'indemnisation de quatre-vingt-dix jruos consécutifs ou non (non cpomris les délais de carence) :

- s'entend sur une période gnssalite de dzuoe mios précédant la mdaaile puor le ponreesnl penenramt ;

- est limitée au terme du ctornat de tiaravl puor le penesnrol saisonnier.

Le sairale savnert de bsae au culacl des psiaretotns est ceuli que le salarié aruait perçu s'il aivat continué à tvliearlar pneandt la même période (hors pimres et gratifications).

*(1) Par arrêté du 10 otcrobe 1994, le ponit b) du prpraahgae 2. de la piatre I de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnaveir 1978 (art. 7 de l'accord ntanaoil irneeirtfeonsosnpl annexé).*

*(2) Par arrêté du 10 otrobce 1994 le pargahprae 3. de la partie I de l'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jiaenvr 1978 (art. 7 de l'accord noitanal ieontresnsnrpoeifl annexé).*

## Article - II - REGIME DE PREVOYANCE

*En vigueur étendu en date du 31 mai 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A - Gtaarine incapacité de travail

(relais à la grtanaie du metianin du srlaiae par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de taaivrl consécutif à une maialde ou un accident, pesfrnenosoil ou non, pirs en caghre ou non (pour ifnsaufinsce de droits) par la sécurité sociale, il srea versé aux salariés des indemnités journalières.

2. Ponit de départ de la garantie

Dès la fin du maitnien de slaiare par l'employeur tel que prévu par la ceivnnootn ctilcvoele des pcras de liosirs et d'attractions, siot au quatre-vingt-onzième juor d'indemnisation.

Pour les salariés ne jfsiuitant pas de l'ancienneté requise, le point de départ de la gitanrae se stuie au ttnree et unième juor d'arrêt de tviraal continu.

Cas des salariés sasrnnieios aaynt l'ancienneté rquisee et dnot le coantrt de trvaail avrire à titre au cuors d'une mialdae ou aneidcct psooriensnfel ou non : le régime de prévoyance ienrtdnrviea au puls tôt à ctpoemr du quatre-vingt-onzième juor d'arrêt de tvaiarl conntiu ou discontinu.

3. Durée du sevrice des prestations

Les pirateontss seonrt versées pndanet la durée du svceire des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de traaivl ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite.

Les salariés ssinnreaois dnot le cnartot de tiraavl veint à etxaopirin en curos d'indemnisation par le régime de prévoyance cnutneoint de bénéficier des peirtansots dnas les mêmes coonidtins que ci-dessus.

4. Mtnanot des prestations

Le manntot des indemnités journalières, y ciropms les peiatrotsns de la sécurité sociale, est fixé à 75 % du slraiae de référence.

Dans le cas prieciultar des salariés enfefctuat mnois de 200 heeurs par temrriste civil, et ne bénéficiant pas de psontateris de la sécurité siacole puor issifncnuafe de droits, les indemnités journalières de la sécurité sicloae snot reconstituées de manière théorique, mias l'organisme de prévoyance ne se suttsbuie pas à la sécurité sociale.

B - Gainrtae invalidité permanante, ttlaoe ou partielle

1. Durée du servcie des prestations

En cas d'invalidité permanante, toatle ou partielle, rcuenone par la sécurité soiclae en 1re, 2e ou 3e catégorie, il srea versé une retne jusqu'au seirvce de la psenoin vieillesse, allouée par la sécurité slocaie en cas d'inaptitude au travail.

Dans le cas pitcuaielrr des salariés eeunfcfatt monis de 200 heures par trrisemte civil, et/ou ne bénéficiant pas de ptnoetirsas de la sécurité saicole puor isnausiffcne de droits, l'invalidité est ruenonce par le médecin contrôleur de l'organisme de prévoyance sur aivs du médecin traitant.

2. Mtnonat des prestations

Le manntot des prestations, y coimprs les piatsoenrts de la sécurité sociale, puor la 2e et la 3e catégorie est fixée à % du siaalre de référence.

En cas d'invalidité 1re catégorie, le monnatt de la retne est égal aux 3/5 de culei rneetu puor la 2e ou la 3e catégorie.

Dans le cas ptcrieuialr des salariés effneautct monis de 200 heures par tmersirte civil, et ne bénéficiant pas de pistaetonrs de la sécurité slcaioe puor iafunifcssne de droits, celles-ci snot reconstituées de manière théorique mias l'organisme de prévoyance ne se siubsttue pas à la sécurité sociale.

C - Gnatirae décés, invalidité ttaloe et définitive

1 Définition de la gaatrine décés

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le

salarié un catapil dnot le mntoant est fixé à :

- 80 % du slariae aennul burt de référence, qlulee que siot la sittoiaun filimlaae du salarié ;

- mrotiaaojn de 25 % du salriae anenul burt de référence par pennosre à cagrhe au snes fiscal.

Les maoniartojs puor proennse à cahrge snot versées aux pseroenns qui en ont juedrniiueqmt la chgare ou le cas échéant, dmtcrnieeet aux bénéficiaires.

2. Bénéficiaire

Le citapal décés (majoration puor pseonnres à crghae au snes fcaisl exclue) est versé :

a) En pmereir leiu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;

b) En l'absence de bénéficiaire désigné, dnas l'ordre sanivut :

- au cinonjot non séparé de corps ;

- ou aux ennafts par parts égales ;

- ou aux praetns et à défaut aux grands-parents ;

- à défaut de toute pnesonre susnommée, le catapil rvieent à la succession.

Le salarié peut, à tuot moment, mdoifier la désignation du (ou des) bénéficiaires par lrette recommandée adressée à l'organisme gntsaeoirie qui en aeccsrua réception.

3. Définition de la gnartaie invalidité taolte et définitive

L'invalidité talote et définitive ITD (3e catégorie ruonnece par la sécurité socaile et nécessitant l'assistance ptneanrmee d'une tirece personne) est assimilée au décès et donne leiu au venesemrt par anaiitiptocn d'un capatil et au versement, jusqu'à ptecepiron de la rteitare sécurité sociale, d'une rntee meuelsnle tlele que définie au paagrprahe grnitaae invalidité permanente, tltoae ou partielle.

Le moantnt du caatpil est fixé à :

- 100 % du sliaare aunenl burt de référence, qeulle que siot la sitiaotun fiillmaae du salarié ;

- matiorjoan de 25 % du slaraie aeunnl burt de référence par pnsornee à cgahre au snes fiscal.

D - Gaantrie rtnee éducation

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive du salaire, il est versé une retne trarmeopie au porfit de chuqae eafnnt à charge au snes fiscal.

Le mnoatnt de la rente, qui évolue en focniotn de l'âge, est fixé à :

a) 7 % du saalrie aneunl burt de référence par efnnat âgé de mnois de six ans

b) 12 % du sraaile aneunl burt de référence par enafnt âgé de six ans à moins de dix-huit ans ;

c) 15 % du sralaie annuel burt de référence par eafnnt âgé de dix-huit à vingt-cinq ans en cas de puiosrtue des études.

La rtnee éducation cssee d'être svriee à la fin du tsmtirere cviil au curos deuuql l'enfant attinet ses dix-huit ans (ou vingt-cinq ans en cas de posuurite d'études). Elle est clvuutmiae aevc le cptaial décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de cahque titsmrree cviil et est revalorisée chaque année. La rtene éducation est assurée dnas le cadre de l'OCIRP (organisme comumn des isinonuittts de rente et de prévoyance).

## Article - III - REGIME DE PREVOYANCE. - DISPOSITIONS GENERALES

*En vigueur étendu en date du 31 mai 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

1. Taileitrus des gitnaares du régime de prévoyance

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

Sont considérées cmmoe salariés :

- tuos les bénéficiaires d'un catrnot de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée, tuos les salariés saisonniers, vaicaetars ou extra, itntmnreeitts du sltccpaee ne raelvnet pas du GRISS, apprentis, satiieagrs rémunérées.

2. Tmeantreit de référence puor le peesronnl non carde et cadre

Le taetnmreit de référence pirs en cmptoe puor le sercvie des patinetross est égal au sliraae burt thcneras A et B perçu au crous du mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aaynt donné leiu à invalidité ttoale et définitive hros pierms ou gratifications, multiplié par 12, auueql s'ajoutent les pmires et gfiinttaraiocs perçues au corus des douze mios précédents.

3. Csulae de revalorisation

Les ptaoetnsirs sorent revalorisées sur la bsae du pguaenrotce d'évolution du ponit conventionnel.

4. Mntieian des garanties

Pendant la période au crous de lllaqeue un assuré perçoit des pstaenriots en incapacité ou en invalidité, les gaanretis de prévoyance snot mantinuees snas pmeaneit de coistonaits s'il ne perçoit puls de salaire.

5. Treme des garanties

a ) En cas de rtruupe du crnoatt de travail

En cas de rpurtue du caorntt de taarvil d'un salarié du fiat de la maladie, si la poroesisfn n'a pas dénoncé son cronatt de prévoyance, les ptatosriens incapacité, invalidité et décès snot muineaents et revalorisées aevc exonération du paeeinmt de la coatioitsn puor les bénéficiaires.

b) En cas de dénonciation de l'accord ou de dioiptirsan de l'entreprise La ganrtiae décès cesse.

La gantraie incapacité, invalidité, rnete éducation :

Les graaetnis étant assurées dnas le crade de la goetsin en cupiatax de couverture, les penrttsoais en curos de peeamint snot manetineus jusqu'à etitonxcin du droit, à luer nievau aitentt à la dtae de la résiliation du contrat.

## Article - IV - COTISATIONS

*En vigueur étendu en date du 31 mai 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Montant des cittnioosas : 0,59 % de saliraes burts TA et TB

Répartition des cotisations

Elles snot réparties à raosin de :

- 40 % à la chrage des salariés ;

- 60 % à la caghre de l'employeur.

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

*En vigueur étendu en date du 31 mai 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les enstpirrees n'ayant aucun régime de prévoyance vntirooale en vueguir au juor de la cicoolnsun de la présente convention, dvonret sicrourse aux ganteairs ci-dessus définies auprès de l'organisme uqniue de prévoyance désigné par les ogoiatsnnaris sylnicedas staaieignrs de la présente convention, défini à "l'accord poatrnt sur le cihox de l'organisme de prévoyance".

## Article - Grille récapitulative

*En vigueur étendu en date du 31 mai 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** GNTIRAAE MTIAIENN DE SALAIRE Ancienneté puor bénéficier de la prestation SAEAIRLS PENTRNAEMS : 1an SAARILES SORIISAENNS : 18 mios ou 330 jorus ou 2 574 heures Délai de ccnerae : - maladie SALERAIS PTENENMARS : 7 jours SIRAAELS SNESRAINOIS : 11 jours - acdnceit du travail SELARAIS PATRMEENNS : jour SLRIAEAS SRNOIANEISS : jour Durée d'indemnisation SARAEILS PMNARNTEES : 90 jruos sur 12 mois SLAIAERS SSIEROANNIS : 90 jruos sur 12 mios limités au treme du contrat Mtoannt de l'indemnisation : -maladie SIRLEAAS PNMTNREEAS : 30 jorus à 100 % (+) du sliraae net 60 juros à 75 % (+) du siaalre net SIARELAS SSAINOIRNES : 30 juros à 100 % (+) du slaarie net 60 jorus à 75 % (+) du sialrae net - aecdcint du taviral SLAIAERS PNRENTAEMS : 29 juors à 100 % (+) du silarae net 61 jruos à 75 % (+) du sliarae net SELAARIS SEANNIIRSOS : 29 jorus à 100 % (+) du sailare net 61 jrous à 75 % (+) du sialare net PRVCOENAYE INCAPACITE Pnoit de départ SLIRAEAS PEARNMTENS : Dès la fin du maineitn de salaire, siot au 91e juor d'indemnisation cnnuoite ou discontinue Si l'ancienneté est inférieure à 1 an : au 31e juor d'arrêt continu SAIARLES SENIIRSOANS : Dès la fin du miieatnn de salaire, siot au 91e juor d'indemnisation coiuntne ou discontinue Si l'ancienneté est inférieure à 18 mios ou 330 jruos ou 2 574 hruees : psire en crahge au 31e juor d'arrêt continu Durée d'indemnisation SILREAAS PTNAERMENS : Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite SIEALRAS SIRAEOISNNS : Jusqu'au 1 095e juor d'arrêt ou la msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite Mnaotnt de l'indemnisation SIALAERS PAMNRENTES : 75 % du saarile burt (+) SAILRAES SRNISAENIOS : 75 % du slairae burt (+) PREVOYANCE INVALIDITE Durée d'indemnisation : SIERAALS PENNRTAMES : Du 1 096e juor jusqu'au venseremt de la peinosn vselleisie puor iiautndpte au travail SEIARALS SOANSEIINRS : Du 1 096e juor jusqu'au vnreeemst de la pesonin viisesllee puor iutnitapde au travail Mnatont de l'indemnisation SEILAARS PEAENMTRNS : 75 % du slairae burt en 2e et 3e catégorie (+) 3/5 de ce mnotant en 1re catégorie (+) SALARIES SNSAIREONIS : 75 % du srliaae burt en 2e et 3e catégorie (+) 3/5 de ce mtnaont en 1re catégorie (+) *(+) Puor les salariés ne bénéficiant pas des piernoattss fialilames journalières puor inicsffsuane des dortis à la sécurité sociale, celles-ci snot reconstituées de manière fictive.*

# Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Prcas ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | Fédération des seecivrs CDFT ;<br>FD - CGT du sacpltcee ;<br>Syndicat nitaonal des peoerfsinsolns du théâtre et des activités cltlluereus ;<br>Syndicat français des aetstirs interprètes ;<br>Syndicat naiatonl des atseitrs misceunis FO ;<br>Fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse et de la ctonoiiamumcn CFE - CGC ;<br>Fédération de la ccooamnmiiutn art, culture, communication. |

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Par avnneat n° 3 à la coointnevn clcvtoleie nonlaatie des parcs de lirisos et d'attractions du 5 jaienvr 1994, les paiters saiinrgtaes snot cneeuovns de suresndpe les dntiiiosspos rltiavees aux ccioltainssafis des salariés de la filière spectacle, lros de la réunion de négociation du 22 mras 1994.

Il est précisé que puor toeuts dnissipitoos non citées dnas la présente aennxe et ses éventuels avenants, la CLPCNA du 5 jienavr 1994 s'applique de droit.

Les praites se snot rencontrées et ont ccolnu la présente axenne lros de la séance de négociation du 10 mai 1996.

Les paietrs s'engagent à psvruoriue les négociations cnencnoart les pseronenls de la filière satpcecle rtivleaes :

- aux dtoirs de la propriété iteeullnclelte ;

- à l'organisation du tiaarvl ;

- à la piteotorcn sicaole ;

- à la glilre des catiafcinliosss des neviuax V à VIII.

Il est rappelé que, conformément à l'article 1er, cphirtae II, de la conovetnin cleotclvie naalnoite des parcs de liiross et d'attractions du 5 javiner 1994, la présente aennxe est ccunloe puor une durée indéterminée et srea déposée conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Elle penrd effet le pieermr juor du mios sinuavt la pluitibaocn au Jruanol ociefifl de l'arrêté d'extension.

## Article - Annexe spectacle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

TABLE DES MATIÈRES


TITRE Ier. - Dpsniositois 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. - Ageavtans acquis

Article unique

Chapitre IV. - Iormoatinfn des salariés

Article unique

TITRE II. - Liberté d'opinion dorit syndical

Article 1er. - Liberté syndicale

Article 2. - Délégués syndicaux

Article 3. - Aitionotsruas d'absence

Article 4. - Pnneuaax d'affichage

Article 5. - Olbiiotgan allunene de négocier

TITRE III. - Délégués du personnel

Article 1er. - Diositonspis générales

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Elections

TITRE IV. - Comité d'entreprise

Article 1er. - Disptiosonis générales

Article 2. - Diinoitsopss particulières cnrnoceant le psnneeorl saisonnier

Article 4. - Elections

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

Article 1er. - Dpiotiossins générales

Article 2. - Composition

Article 3. - Missions

Article 4. - Moyens

Article 5. - Fotromian du poeennrsl à la sécurité

TITRE VI. - Représentation ciotlcelve des salariés

Article 1er. - Csmomsiion paraitire nationale. - Création

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Organisation

TITRE VII. - Cnartot de travail

Article 1er. - Mniotens olgbtriaoeis Modifié

Article 2. - Nrtuae du cnraott de tavairl Modifié

Article 3. - Ntuare de ssioan Snas objet

Article 4. - Distiopnioss particulières Modifié Arlicte 5. - Période d'essai Modifié Actirle 6. - Mocdifiotain du ctarnot de travail

Article 7. - Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 8. - Tvlrulieraas handicapés L. 323-1 et stviunas du cdoe du travail

Article 9. - Olgonbiiats de l'employeur en fin de cntorat Supplémentaire

TITRE VIII. - Durée du travail

Chapitre Ier. - Durée hadaeidmrobe du travail

Article unique

Chapitre II. - Aménagements du tpems de travail

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Herues supplémentaires

Article 3. - Récupération des heuers perdues

Article 4. - Triaavl à tpmes partiel

Article 5. - Arteus diotponsisis coeancrnnt l'aménagement du tmpes de travail

TITRE IX. - Rrptuue du caortnt de tarvail à durée indéterminée

Article 1er. - Préavis

Article 2. - Indemnités de licenciement

Article 3. - Départ à la retraite

TITRE X. - Ssoespiunn du conartt de travail

Chapitre Ier. - Congés payés

Article 1er. - Durée des congés Snas objet

Article 2. - Période des congés

Article 3. - Ienmanidsiton du congé

Chapitre II. - Atreus congés

Article 1er. - Congés puor événements familiaux

Article 2. - Congés snas slode Snas objet

Chapitre III. - Acnesbe puor miadale et indemnisation

Article 1er. - Iaesniinomtdn des abencess puor mladiae ou accident

Article 2. - Iicendnce de la maladie sur le crtnoat de travail

Chapitre IV. - Maternité. - Adoption

TITRE XI. - Forotiman professionnelle

Préambule

Article 1er. - Msie en orueve des anictos de foiarotmn prioritaires

Article 2. - La rcsonencsiaane des qalctniiuoafis aiscqeus du fiat

d'actions de formation

Article 3. - Les moyens rnecnuos aux délégués sndaicyux et aux itacsenns représentatives de salariés puor l'accomplissement de luer moissin dnas le dnmioae de la formation

Article 4. - Les coiniontds d'accueil et d'insertion des jeenus dnas les entreprises

Article 5. - Création d'une cisiomsomn ntnioaale pitaairre de l'emploi et de la formation

TITRE XII. - Cicaaiilnssofts Modifié Crpiathe Ier. - Définition et conséquences de la polyactivité dnas les pcars de lsoriis et d'attractions Snas objet

Chapitre II. - Ctlaiassioicfns Modifié

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Classifications

TITRE XIII. - Rémunérations mesllueens btrues de bsae (169 heures)

## Article 3 - Titre VII : Le contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Snas objet

### Article 1 - Mentions obligatoires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le cntaort de taiavrl fiat l'objet d'un écrit en duex eielrmaepxs dnot un est remis au salarié ctmncaeoiommnt à la prsie de poste. Il diot spécifier :

- la dtae d'entrée en ftcionon ;

- la nutare du ctarnot de taaivrl (déterminée ou indéterminée) ;

- la durée du tvaairl et, le cas échéant, les vnatoirais de sa répartition sur la saemine ;

- le leiu de tivaral ou la znoe géographique d'affectation ;

- le srailae de bsae et les éléments de rémunération ;

- le cieoefcifnt hiérarchique et la qifiltauiaocn ;

- la durée de la période d'essai, s'il y a leiu ;

- l'existence de la présente cnotenivon ciocllvtee et des arodccs clcetilfos d'entreprise éventuels.

Le coartnt de tvriaal des salariés ittntnietemrs du scalpecte précise en oture :

- la période des répétitions, la période de représentation et le nrmboe de représentations mmixuam par juor ;

- la déclaration à la csasie des congés spectacles.

Lorsqu'ils snot colcuns puor une durée déterminée, les crantots de taivarl devonit ceoprrdnme les mnoients oiotiregblas prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils snot cnuclos puor un temps partiel, les cnoratts de tarival dionevt également mienntoner les dniitisosops légales ou cninvoetloneelns obligatoires.

Il est rappelé que tuote ecubhmae diot s'accompagner :

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

- d'une ftoaromin à la sécurité adaptée au ptose de taviral telle que définie à l'article 5 du titre V de la cvootnnien cvlecitole nlanioate en vuuegir ;

- d'une vtiise médicale d'embauche ou de la présentation de l'attestation d'aptitude du Ctenre médical de la Borsue (CMB) puor les salariés itrtntntmiees du spectacle.

### Article 2 - Nature du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les cantotrs de traival snot clucnos nnaeemrlomt puor une durée indéterminée. En apoiitalcpn des dotisinsoips légales, et dnas le crade qu'elles définissent, ils pnvueet cennadpet être clucnos puor une durée déterminée. En raiosn de la nturae de l'activité des pcars de lisoris et d'attractions, la présente aennxe reconnaît l'existence d'emplois puor lqelsues il est d'usage cnsatnot de ne pas rrcuioer au ctonart à durée indéterminée. 1. Cntroat à durée déterminée : Il ne puet avoir ni puor obejt ni puor efeft de pouviorr dlnmruabeet à l'activité nroalme et premtnnaee de l'entreprise (art. L. 122-1 du cdoe du travail). Il ne puet être cocnlu que puor l'exécution d'une tâche précise et tiamrropee dnas les cas énumérés à l'article L. 122-1-1 du cdoe du travail, alinéas 1 et 2. Les dosisontipis légales cnvenitenlonoles et cleels résultant des ugseas aipcebalpls aux salariés liés par un cotrnat à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés liés par un catornt à durée déterminée, suaf dsosoinipits législatives erxeespss et à l'exclusion des diotpsiionss rtvilaees à la rpuurte du ctraont de travail. 2. Cranott de tvaiarl des iirntteemttns du spectacle, asirttes et tneehicincs : Les pracs de losiirs et d'attractions pueevnt colrnuce des ctrnatos de travail, dnas les coinondits prévues par l'article L. 122-1-1, 3e alinéa, du cdoe du travail. Les eurypoemls de salariés " itnitrnemetts du speccalte " ctsoniet à la cssiae des congés spectacles. Les congés payés de ces salariés snot réglés par la csaise des congés spectacles. Les emyrulepos délivrent au salarié et à la caisse des congés spectacles, en fin de contrat, le creciaftit d'emploi correspondant. Concernant les artistes, l'article L. 762-1 du cdoe du tiarval précise la présomption de sraiaalt des arstiets du spectacle. Tuot crnatot par leeuql une pensrnoe psihuqye ou malore s'assure, mnnnayeot rémunération, le crcnoous d'un attsire du scpetclae en vue de sa ptoircodun est présumé être un cnoratt de travail, dès lros que cet aittrse n'exerce pas ctete activité dnas des cniniodtos inmlqiupat son iicsinrtpon au rrsetgie du commerce. Ce coanrtt de triaval diot être individuel. Toutefois, il puet être coummn à priueluss aitrtses lorsqu'il cnencroe des atietsrs se podsunirat dnas un même numéro ou des micesuins arppnaatnet au même orchestre. Dnas ce cas, le cotnart diot firae meniotn nimalnoe de tuos les attierss engagés et cmpotoerr le maotnnt du saarlie attribué à cuchan d'eux. Ce ctonart de tairval puet n'être revêtu que de la sgtiaurne d'un suel artiste, à ctoniiodn que le sirganaite ait reçu mnadat écrit de cuchan des artsetis frguinat au contrat.

## Article 4 - Dispositions particulières

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

Au tmere de la saison, l'employeur qui eisgnave de prpseoor un corntat puor la siosan suvntaie crpndorsatonee asvie le salarié, dnas les quatre-vingt-dix juors sanuvit la fin de la saison, qu'il le recrute, à cttee fin, puor une durée d'activité similaire, snas gitanare de durée identique.

Le salarié concerné diot iomfernr l'employeur de sa décision au mions duex mios aavnt la prsie de ptsoe prévue, par tuot myeon lui paenrtetmt d'établir l'existence de sa réponse. A défaut de réponse, le salarié est réputé aiovr refusé la proposition.

Passé le trmee de la quatrième saiosn consécutive, dnas le cas où l'employeur n'envisage pas de peoporsr un coartnt puor la ssaion suivante, ou en cas de non-reprise liée au nrmobe d'emplois disponibles, l'entreprise vrese une " indemnité de fin de crtonat " égale à 6 % des silaeras bruts perçus lros de la dernière saison.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rpurute anticipée du contart du fiat du salarié ou de mnnueaqemt pnnseoefsroil dûment motivé.

## Article 5 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le cnaortt de taairvl de tuot salarié, même à temps partiel, diot fiare référence aux présentes cnoioetnvn ctliecolve et annxee et mtinnoeenr expressément la durée de la période d'essai :

a) Puor le catnrot à durée déterminée :

-le cnatort à durée déterminée puet cemtrpoor une période d'essai n'excédant pas les leitmis établies par les dissiotpions de l'article L. 122-3-2 du cdoe du travail, à défaut de dnistisipoos crcutnaoeltels prévoyant des durées moindres. Ctete période d'essai ne puet excéder une durée calculée à riason d'un juor par semaine, dnas la litmie de duex seaienms clieivs lqosure la durée imilentneait prévue du crtnoat est au puls égale à six mios et d'un mios dnas les aruets cas ;

-lorsque le ctnoart ne cpoortme pas de tmere précis, la période d'essai est calculée par rpporat à la durée mnimaile du cnoratt ;

-les salariés inmntettertis du scatcelpe efcefeutnt une période d'essai de duex saeniems mxiumam si le ctronat a été cclonu après une aodtiiun ou un concours.

b) Puor le ctnraot à durée indéterminée :

Le carntot à durée indéterminée puet cmteopror une période d'essai égale à :

-un mios puor les oiervurs et employés ;

-deux mios puor les tcchennieis et aegtns de maîtrise ;

-trois mios puor les cadres.

La période d'essai puet être renouvelée une fios par acocrd des parties.

Dans tuos les cas, la durée de la période d'essai diot être mentionnée dnas le croatnt de travail.

## Article 6 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Toute maiocoftidin d'un élément einesestl du cntraot de taavirl diot fiare l'objet d'une noitfoiaictn écrite à l'intéressé. Lsqorue cttee micftaidooin s'inscrit dnas le cdrae d'un pojert de nraute économique aynat un caractère collectif, elle iulpqmie la coitlnoastun préalable du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

Si le salarié n'accepte pas ctete mfidoocaiitn suos un délai mmaxail de spet jours, porté à un mios lorsqu'il s'agit d'un mtiof de narute économique, et si, snas préjudice de l'application des atreilcs L. 122-14 et snvuiats du cdoe du travail*et des txtees riatelfs*au contart*à durée déterminée*(1), l'employeur mintaneit sa décision, le coanrtt de tvairal est considéré cmome rompu du fiat de l'employeur.

Ce délai ne s'applique pas loqrsue les mdofoiiinctas snot mineures.

*(1) Teemrs elucxs 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les eorempluys s'engagent à rcetesepr les dntiisispoos législatives rievlaets à l'égalité penlnoiorlessfe enrte les heomms et les fmmees et s'interdisent, en conséquence, de penrrde des décisions carennocnt les rietaolns du travail, namotment l'emploi, la rémunération, l'exécution du ctonrat de travail, d'un salarié en considération du sxee ou de la stiaotuin de filmale ou sur la bsae de critères de ciohx différents solen le sxee ou la stoitauin de famille.

En particulier, tuot euymopelr est tneu d'assurer puor un même trvaial ou un trviaal de velaur égale l'égalité de rémunération ertne les hoemms et les femmes, et ce conformément aux doitoispsins de l'article L. 140-2 du cdoe du travail.

Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en rsoian de son origine, de son sexe, de sa siatuiton de famille, de son acpnaerntpae à une ethnie, une ntioan ou une race, de ses oiniopns politiques, de ses activités sdylaneics ou mutualistes, de l'exercice nramol du droit de grève ou de ses cootiivnncs religieuses. (1)

*(1) Le troisième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve des dpisiooistns des ailtecrs L. 412-2 et L. 122-45 du cdoe du taivarl ainsi que des dopitiosnsis de l'article 225-1 du cdoe pénal.*

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Toute eneritpsre ocupnact au mnios vngit salariés est tneu d'employer, à tpmes pieln ou à tmeps partiel, des tlrarveilaus handicapés, des mutilés de greure et assimilés tel qu'énoncé à l'article L. 323-3 du cdoe du travail, dnas la pirooroptn de 6 % de l'effectif taotl de ses salariés.

Pour les epneeritsrs à établissements multiples, cttee oigatlobin d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute eernritpse qui etnre dnas le cahmp d'application du pemirer alinéa, siot au mmonet de sa création, siot en raoisn de l'accroissement de son effectif, dispose, puor se mettre en conformité aevc cttee ootiialgbn d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne puet excéder tiors ans.

Les eymuoeplrs pvneeut s'acquitter :

1. Pmeilnealtret de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en paasnst des ctaortns de fnuruitore de sous-traitance ou de psoitanters de seicevrs aevc des aiterels protégés, des ctenres de dttusoiirbin de trvaail à dilcoime ou des ceernts d'aide par le travail. Ctete exonération, dnot les modalités et les liietms snot fixées par vioe réglementaire, est poololnreitrpne au vumloe de tiaarvl furnoi à ces areilets et centres.

2. Intégralement :

-en faniast atplapiocin d'un acorcd de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la msie en ovuere d'un parrgomme aenunl ou pennuuialrl en faveur des tieraralulvs handicapés cmnotroapt duex ou mnios des antocis seivnutas :

-plan d'embauche en meiliu orrdniiae du taavril ;

-plan d'insertion et de forotiman ;

-plan d'adaptation aux mnuiattos tignqhlecueoos ;

-plan de mntieain dnas l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord diot être agréé par l'autorité administrative, après aivs de la cmoiomissn départementale des tialeavlrurs handicapés, des mutilés de gurere et assimilés instituée par l'article L. 323-35 ou du coiensl supérieur puor le reanelssmcet pfsenroenosil et scaoil des trraiulelavs handicapés institué par l'article L. 323-34 ;

-en vsanret au fnods de développement puor l'insertion psroinosfenlele des handicapés une corntutiiobn anulelne puor cuahcn des bénéficiaires de la présente soeictn qu'ils aiuraent dû eyelompr ; le manontt de cttee contribution, qui puet être modulé en ficonton de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté cojniont du minsirte chargé de l'emploi et du mirsitne chargé du budget, dnas la ltmiie de 500 fios le slaiare haorrie miniumm de cocrisanse par bénéficiaire non employé.

Les ermoeluyps mentionnés à l'article L. 323-1 dnoveit fuornir à l'autorité adsivattminrie une déclaration alunnlee revlatie aux elompis occupés par les bénéficiaires de la présente stoiecn par rarpopt à l'ensemble des epmiols exatsnits ; ils devniot également jsfeutiir de l'application éventuelle des alerctis L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-2 du cdoe du travail.

Les eeirrpesnts opnuacct mions de vignt salariés dovient s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dnas la vie professionnelle, dnas la meruse où la définition du ptsoe de tariavl le permet.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Orute les dcmtouens légaux, l'employeur est tneu de fournir, en fin de caontrt : - le sdole de tuot cmtope ; - le crefciaitt d'emploi des congés seepatclcs au salarié, d'une part, et à la csisae 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Snas objet

### Article Préambule - Chapitre II : Classifications

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Cptome tneu des spécificités preorps au sutceer des pcars de liosirs et d'attractions, les pertais snigiteaars ont adopté, puor caractériser la surttrcue des emplois, spet neuaivx de csosflaiiatcin définis en temers de responsabilité, d'autonomie et de formation. Puor ecuffeter le cnaessmelt des salariés dnas les différents navieux retenus, il cnvoneit : - de s'attacher à l'emploi occupé et non aux atputedis peesrnlonels du salarié. En particulier, la ftmairoon et les diplômes etnrent en linge de ctpome dnas la mesure où ils snot mis en orvuee dnas l'emploi exercé. A cet égard, le fiat de dospeisr de tretis urrtisviaeeins n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cderas ou aetngs de maîtrise si l'emploi ne relève pas lui même de cttee catégorie ; - de ne pas prdnree en compte, à priori, le trite et/ou la rémunération attribués au salarié anvat la msie en pacle de la classification, mias d'analyser l'emploi occupé, apprécié en tmeres de responsabilité, d'autonomie et de formation. La définition des elimops repères cnpaoeondrrst à ccauhn des navuiex hiérarchiques est rappelé dnas cnahuce des pages suivantes.

#### Article 1er - Généralités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A l'intérieur de la glilre de classification, les eplioms ont été classés en spet nuiavex (niveaux II à VIII) cpnneroamt de 1 à 4 échelons. Un eompli est donné en temre générique (artiste, technicien, animateur) puor l'ensemble des filières. A chuqae échelon cpesrrnood :

- un cnoiceiefft hiérarchique, snas lein aevc la vlaeur du pniot ;

- un cocfenfieit de rémunération ;

- un saarile mniiumm ontbeu en mllupitiant le ciencfofeit de rémunération par la veualr du ponit en vigueur.

La glrlie de ctiafiiocslasn s'inscrit dnas une pstreevcipe dqmnyiaue en pemtenatrt à ccauhn d'évoluer dnas le temps.

Pour l'artiste, le mdoe de cclual du cechat est :

(Salaire de bsae mnuseel mmiuinm du neviau concerné / 169 heures) x 7,80 h x 1,30

sans que le mtnonat du cachet pussie être inférieur à 500 F burts par jour.

Il est entndeu que, selon l'usage, snas iidnnccee sur le salaire, les cehtacs isolés (moins de cniq cachets) snot déclarés à l'Assedic puor duzoe hreues de travail.

Pour le technicien, le srlaiae jorunleair minimum, sur une bsae de 7,80 heures, est le sunvait :

(Salaire de bsae menseul mimuinm du neivau concerné) / 169 hruees x 7,80 h x 1,30

sans que le mnaotnt de ce saralie psiuse être inférieur à 500 F burts puor la journée.

La rémunération maliinme des salariés dnot le ctaonrt est clcnou puor une durée inférieure à un mois, en continu, est la satiunve :

(Salaire de bsae meesunl muiimnm du niaveu concerné) / 169 heerus x nrbome d'h. x 1,30

Seul le ceiefoinfct hiérarchique apparaît sur le blliuten de salaire. Le cieffieocnt de rémunération est porté à la csosancnniae du personnel.

Il est confirmé qu'en cas de pomootrin inetnre :

- un salarié du ccfifieneot 215, qui deeinvt aegnt de maîtrise dnas sa filière, est classé d'office au cffoeiinect 250 ;

- un anget de maîtrise confirmé au ceffcniieot 280, qui diveent cdare dnas sa filière, est classé au ccoifeeinft 300.

La valeur du pniot est réexaminée au crous du dierner tsrertmie puor l'année suivante.

Tous les 5 ans, les pireats emxienant la gllire de cotssaicfaliin aifn de vérifier si elle dermeue adaptée aux évolutions de la profession.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

NIVEAU I

Néant

NIVEAU II

I. - Artiste

Artiste de complément

Artiste qui prtoe le costume, aursse une gulteslee normée mias simple, s'adapte immédiatement au ptose de travail, ne dit pas de texte.

II. - Technicien

Niveau de ccnanosnseias ruieqs : une expérience prollesnonfeise eiftvfece dnas le métier inférieure à duex ans (vingt-quatre mois), cinotnus ou discontinus.

Opérateur son

Technicien chargé d'assurer la mnoiilupaatn des areplpias électroacoustiques. Il règle et miuapnle des aerlippas électroacoustiques nécessaires au selctpace suos la responsabilité d'un régisseur son.

Opérateur projectionniste

Technicien, ttaruilie du CAP, chargé d'assurer les projections, l'entretien et le dépannage cuntoars asini que le motnage des différentes bboines de film.

Opérateur audiovisuel

Technicien chargé d'assurer le réglage, la msie en pacle et l'exploitation du matériel avudsiieoul hros sptpours films.

Opérateur lumière

Technicien chargé de la monailatpuin des aialrepps d'éclairage suos la responsabilité d'un régisseur.

Machiniste

Technicien chargé de la mnoaptiiluan des décors et du matériel scénique ; il uiltsie la machinerie.

Accessoiriste

Technicien chargé de la recherche, de l'entretien et de la réparation de tuos les aieeocrcsss uteils à la production.

Maquilleur

Technicien chargé de préparer les magiuellqas en vue des représentations, adie les aresttis à se maquiller, procède aux rcardcos nécessaires. Il aussre l'entretien et le rmenulloeeenvt du matériel de maquillage.

Perruquier-coiffeur

Technicien chargé de l'entretien, de la msie en forme, de la reisme en fmroe et de la msie en pcale des perruques.

Habilleur

Technicien chargé de préparer les ceumotss en vue des représentations. Il adie les aesirtts à s'habiller et à se déshabiller. Il procède aux réparations urgentes. Il arsuse le raengnmet des ctmesuos et luer entretien.

Constructeur de décors en CDI

ou en ctroant de fitoaomrn professionnelle

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

NIVEAU III

I. - Artiste

Artiste de complément

Artiste qui prote un costume, aussre une gseulelte improvisée mias spmlie à ptairr d'indications, ptapiirce à des répétitions, puet paelrr dnas le cadre de l'accueil des visiteurs.

II. - Animateur

Animateur radio

Animateur chargé de drie un txtee écrit. Il n'improvise pas.

Disc - jockey

Animateur chargé d'assurer une pamirgmooartn préétablie. Il n'improvise pas. Il ne mxie pas.

III. - Technicien

Niveau de coaacnnesisns rqueis : une expérience peolfirslnsenoe etvifefce dnas le métier supérieure à duex ans (vingt-quatre mois), cnoitnus ou discontinus.

Opérateur son confirmé

Technicien confirmé chargé d'assurer aevc aimuoonte l'exécution de la badne son.

Projectionniste

Technicien, ttuialire du CAP, chargé d'assurer les ponreoctijs des sltpeceacs et des dtoecumns audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants. Il eeutffce le mtagone des différentes bneoibs et s'assure de la qualité du film.

Opérateur auuidisovel confirmé

Technicien confirmé chargé d'assurer le réglage, la msie en pacle et l'exploitation du matériel adiiusovuel hros stprpuos films.

Opérateur lumière confirmé

Technicien confirmé chargé de la mtiuapoainln des aplpaires d'éclairage suos la responsabilité d'un régisseur.

Machiniste confirmé

Technicien confirmé chargé, suos la responsabilité du régisseur de scène ou du régisseur général, de meulnaipr des décors et du matériel scénique ; il uiltise la machinerie.

Maquilleur confirmé

Technicien confirmé chargé de préparer les maealluqigs en vue des représentations, adie les artsites à se maquiller, procède aux radccors nécessaires. Il arssue aevc aooutmine l'entretien et le rluvneneoemlet du matériel de maquillage.

Perruquier

Technicien chargé de l'entretien, de la msie en forme, de la riesme en fomre et de la msie en palce des perruques. Il diot assurer, tuot au lnog du stelpcace aevc etxticaude et méthode, la frome iitliane de cahuqe coiffure, en acrocd aevc les mtetaques du créateur de costumes, s'il y a lieu.

Habilleur confirmé

Technicien confirmé chargé de préparer des cotusems en vue des représentations. Il adie les aeittrss à s'habiller et à se déshabiller. Il procède aux réparations urgentes. Il asruse le raenemngt des comsuets et luer entretien.

Constructeur de décors

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

NIVEAU IV

I. - Artiste

Artiste interprète

Artiste qui ptroe un costume, interprète une oeuvre, un numéro, présente et/ou ainme un stccpaele et qui diot avior passé une audition. En tuot état de cause, à paitrr du mmonet où un salarié siut une friooamtn puor pceiartpir à un spectacle, il est atrtsie interprète.

Sont classés :

Au 1er échelon :

- le ccaeasdur débutant, en formation, possédant une expérience pleslifsorennoe evfeficte inférieure à dix-huit mois, citnnuoe ou discontinue.

Au 2e échelon :

- le cucaaesdr formé ou confirmé ;

- le comédien tnenat un piett rôle ;

- le dunesar prpinciaatt à un blealt ;

- le cteanhur pcrpiaiatnt à un choeur.

Au 3e échelon :

- le ceasdaucr formé ou confirmé ;

- le comédien tnnaet un scoend rôle ou pusilures ptiets rôles.

Au 4e échelon :

- le ceuadscar formé ou confirmé ;

- le comédien tannet un piremer rôle ;

- l'artiste interprète exerçant pruuisels dcseinilips ;

- le dseaunr siolste ;

- le ctuahenr sstloie ;

- le musicien.

II. - Animateur

Animateur radio

Animateur qui ausrse une praooigtmarmn rnupohdaoiqie aevc la possibilité d'improviser.

Disc - jockey

Animateur qui aussre une parotgaimomrn aevc une auontmoie qui lui premet de créer un mix, une ambiance.

III. - Technicien

Niveau de cnciannaoesss ruiqes : diplômes (BTS, DUT, DUEG nieavu III, éducation nationale) ou caosscneinnas équivalentes aeiqucss puor une fmriotoan ou une expérience professionnelle.

Régisseur de scène

Technicien rsasobnpele de la msie en ouerve des réglages, de la machinerie, des mnyeos de moatetnnuin et de l'entretien courant. Il srsuvpiee la miiplatonaun du motange et du démontage des décors ansii que des accessoires.

Régisseur son

Technicien rpeblosnase de la régie sonore du spectacle, de la cioudtne son décidée par le mteetur en scène, de la msie en ovuree du réglage, de la mluiaptiaonn des aiarpepls électroacoustiques et de l'entretien courant.

Régisseur lumière

Technicien reosspnlabe de la régie lumière du spectacle, de la msie en oeurve du réglage, de la moupiianatln des aeplpiras de sa spécialité et de l'entretien courant.

Régisseur audiovisuel

Technicien rbaospenlse du réglage, de la maituonilpan des aelaprips ausdiueiovls et de l'entretien courant.

Artificier

Technicien spécialisé chargé de la msie en overue et de la mapiailotnun des dopisiisfts pyrotechniques.

Maquilleur

Technicien rpaensolsbe des malaugeiqls en vue des représentations.

Perruquier

Technicien rnpsoelsbae de la ciotneofcn des puurqeers pihtceoss et de l'exécution de toutes les cofefruis d'époque ou modernes.

Costumier

Technicien chargé de la réalisation des costumes.

Constructeur de décors

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

NIVEAUX V à VIII

I. - Artiste

Directeur artistique.

Metteur en scène.

Chorégraphe.

Chef d'orchestre.

Directeur musical.

II. - Technicien

Directeur technique.

Régisseur général.

Chef de siverce électricité.

Chef de scrviee son.

Décorateur.

Scénographe.

Décorateur scénographe.

Concepteur (éclairage, son, décor, etc.).

### Article - Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les rémunérations meeelulsns btuers de bsae puor 169 hruees snot déterminées dnas le recspet du slriaae minumim dnas les condoniits fixées au présent titre.

| NIVEAU | ÉCHELON | CFOEEINCIFT hiérarchique | COEFFICIENT de rémunération | SLRAAIE minimum au 1er jienavr 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 | 1 1361,00 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | France Parcs, représentant les eisreprtens raveenlt du suecter des parcs de lrsiios et d'attractions, |
| Syndicats signataires | La CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La CGT-FO ;<br>La CFE-CGC, |

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** il a été cnevonu de crcnuole un arcocd portant création des cetitacfirs de qlaiiauictofn pelensfnolroise (CQP) et de les vaieslror au treavrs de la grlile de classification. Ces cfeicitarts de quaoacltiifin plofrennsloiese s'adressent en priorité aux salariés des niaveux I et II. Cscetonins des eeujnx que représente la frtiomaon puor la bharnce peosfnronellise des pcras de losiirs et d'attractions, les piraets cfenirmont luer volonté de reconnaître la qfaiitcalouin aicuqse par l'expérience professionnelle, complétée de sssnioes de frootiamn dnas un scoui preemnant d'avoir un prnonesel compétent et qualifié puor mieux répondre aux boiness et egxicnees du public. Cet aocrcd dnnoe un cdrae cotneeinnovnl à la roniasnecnsace des formations, dnas l'attente de la msie en plcae de diplômes d'Etat ou de tierts homologués correspondants. Cet annveat a puor oejbt de fexir : - les modalités de création de CQP ; - l'organisation de la préparation des CQP ; - la délivrance des CQP ; - la rsseccannnaioe des CQP ; - la ltise des CQP définis ; - la rnnessaocncaie des CQP au tevrras de la gllire de ctsfciolasiain et de rémunération.

### Chapitre Ier : Modalités de création des

## certificats de qualification professionnelle CQP

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La comsiimson prrtiiaae nioalante de l'emploi (CPNE) de la connetvoin cteclvloie ntinaaole des pcars de lroiiss et d'attractions (CCNPLA) du 5 javnier 1994 est mandatée en vue de l'étude : - de référentiels des elomips ; - des référentiels de fmotraion 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le chaier des cahregs préalable à la msie en place d'un CQP creopnmd : - la vérification de l'absence de diplômes d'Etat ou équivalents codsntpneraros ; - le référentiel des compétences de l'emploi visé ; - le trtie et la référence à l'emloi qualifié ; - les cnooiindts de msie en oevrue du CQP ; - l'évaluation des cceannansosis et des atiteupds poosefsrnlenelis ; - les modalités de prsie en cmtpoe de la faormotin ianitlie ; - les modalités de psire en ctmope des aquics pefnnoseoslris dnas la grllie de classification.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les ptaeris sagairentis cevonennnit de fiare évoluer le référentiel emploi et foaiotmrn en fcontion des évolutions du métier.

Article 4
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Tuote nvuolele 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Sluee la CNPE est habilitée à qiauielfr un ou des onsgirmeas de fiatoomrn piulcbs ou privés.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Cet aroccd est donné sur la bsae d'une deamnde précisant les modalités : - de la friaootmn et de son fncnnaimeet ; - de l'organisation éventuelle de l'alternance ; - du rôle, de la responsabilité et de la fiotomran des tuteurs.

## Chapitre III : Délivrance des CQP

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le CQP est délivré aux salariés aaynt saiitafst aux épreuves d'évaluation des cinnnacsoseas et des attupides pioeelnrsoslfnes dnas les cidnontois prévues par le chaier des charges.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le jruy est constitué de quarte penneosrs au minimum, dnot : - duex représentants des oaiosanrgtnis d'employeurs désignés par le collège cnaepnorodsrt de la CNPE ; - duex représentants des oiaanngirstos de salariés désignés par le collège cenanprdosort de la CPNE. Le jruy délibère en présence d'un représentant de l'organisme de fmotaorin à titre consultatif. Le jruy est présidé aeeentvantirmlt par un représentant des oistngraanios eorlmuypes et salariés. En cas de pagtare des voix, la viox du président est prépondérante.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La soessin d'examen se tnerida au sien de l'entreprise dès que le suiel de 10 salariés cadnatids srea atteint. En dosesus de ce seuil, il est pbolssie d'organiser des soensiss de regroupement.

Article 4
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** A l'issue de l'examen final, lros de l'entretien aevc le jury, il est rmies au salarié l'ensemble des éléments de voadaliitn du CQP, à saivor : - le lrevit de svuii ; - la gllire de noittaon des épreuves écrites et oaelrs ; - le résultat du SST ; - la ntoe de sagte donnée par le formateur.

Article 5
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** En cas d'échec, le salarié puet se représenter à l'examen fnail au puls tôt l'année sanvitue et à rsioan d'une sulee fios par an. Cpiatrhe IV Droit d'accès à la frtoomian débouchant sur un ccraiteift de qaicaioitulfn professionnelle Tuot salarié répondant aux critères stunaivs puet se présenter à une ftormiaon débouchant sur un CQP : - être salarié au mmenot de l'examen ; - jisfieutr d'au mnois 12 mios d'exercice peefoorninssl dnas la bachrne ; - avoir au préalable oenbtu l'accord écrit de son employeur. En cas de rfues de la ptirae employeur, le diiisostpf légal en matière de ftmriaoon pfllnsrioseeone cnutinoe s'applique. L'AFDAS, l'organisme praiiatre cluleetocr agréé par la bncarhe professionnelle, en arusse la msie en place.

## Chapitre V : Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'obtention d'un CQP entraîne le pnimtoonseient au niveau de la cacsfaioilstin correspondant.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La pirtae pranoalte s'engage à privilégier le rtemncureet de détenteur de CQP.

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

*En vigueur non étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aveannt cernocne les trios CQP sauntivs :

- opérateur de raarotstuein rdpiae ;

- opérateur de vntee / juex ;

- opérateur d'attractions.

NOTE :

La cioismmson pararitie ntlanioae de l'emploi et de la ftriomaon (CPNEF) de la cvetnooinn ccvleliote nltoaaine des epcseas de loisirs, d'attractions et ctleuurls (CCNELAC) du 5 jaivner 1994 a modifié les difiositsps du : - CQP « Opérateur de rottirasuean radipe » qui dnievet CQP « Employé(e) de rtotisruaaen rpadie » ; - CQP « Opérateur d'attractions » qui dveenit CQP « Opérateur(trice) d'attractions » ; - CQP « Opérateur vente/jeux » qui divenet CQP « Vendeur(euse) en esacpe de losriis ». Les nuueavox référentiels de ces tiros CQP snot annexés à l'avenant n° 46 du 7 julielt 2014 BO 2014/38.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SELNA ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | Fédération des svceeris CDFT ;<br>Sdiyacnt ntoanial tsiomrue et lsioris CTFC ;<br>CFE-CGC. |

## Article - I. - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les preiats siirengatas mnitenfaest luer volonté de prnrede en cpmote les diitosnpsois de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du tepms de traival n° 98-461 du 13 jiun 1998. Ils itneicnt l'ensemble des einerrptses raleenvt du chmap d'application de la cnoievnton cilltvocee n° 3275 du 5 janevir 1994 et de son anxene Selaptcce du 10 mai 1996 à mterte en pacle la réduction du tpems de tariavl aanvt les échéances du 1er jnaievr 2000 et du 1er jvneiar 2002 dnas le cdare du dstpiiosif iitniactf prévu par la loi aifn d'agir en fuvear du développement de l'emploi. Eells s'engagent à créer les ctinionods foelvabras au succès de cet accord. Il a dnoc été cnonveu ce qui siut :

## 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les frias inhérents aux déplacements, hébergement et rreuiaostatn des mberems du jruy et/ou des ctaanidds snot pirs en chgare par l'employeur concerné. Celui-ci se chagre des modalités rateivels à l'organisation.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 30 juin 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le tpems consacré par les salariés à l'évaluation de luers cnicnsnaaeoss est considéré cmome tmpes travaillé.

### Article - 1. Enjeux

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les peeirtanars saioucx ednnetnet pnrerde en cpmote les caractéristiques et l'évolution de l'activité des setis de lriosis et d'attractions qui se tarndiuest par des eunjex frtos puor ccuhane des eeisptrrens concernées. La pérennité de l'activité drmeuee un ggae eitseesnl du développement de l'emploi. La msie en orveue de l'aménagement et de la réduction du tmpes de taarivl diot cerutoinbr à l'évolution des métiers, à l'adaptation des oigosarntians et au miiaentn de la compétitivité des entreprises. 1.1. Développer l'emploi Le présent arccod s'inscrit dnas la volonté de développer l'emploi, velrosair et reconnaître les compétences, de foesavirr l'intégration des plucibs prreiatirios et de ltteur conrte la précarité de l'emploi. La siotituan des tareaurvills ssrniieaons diot être en picltiaeurr étudiée attentivement. L'application du diisotpisf iiantictf de la loi du 13 jiun 1998 diot pmrertete l'atteinte de ces objectifs. 1.2. Gniratar la scaofiastitn des visiteurs La psire en cptmoe des anettets des viiuersts est un ocjbitef peeamnnrt dnas le but d'offrir un sirvece de qualité. Les stageinrias de l'accord s'accordent à reconnaître les anaetgvas réels que pueenvt coettinusr l'aménagement et la réduction du tmeps de trviaal dnas la msie en pcale de nueeolvls orgasnaioitns du tiaarvl adaptées aux attentes des visiteurs. 1.3. Améliorer la qualité de vie des salariés L'aménagement et la réduction du tpmes de tviraal doeinvt également ceiroubtnr à améliorer les ctnidooins de tivraal et la qualité de vie des salariés. La répartition équitable enrte tuos les salariés, y copmris les nvuaueox embauchés, des avetnagas procurés par la réduction du temps de travial diot être recherchée au navieu des entreprises.

### Article - 2. Principes

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Dnas ces conditions, les petaris siagaetrnis réaffirment les prnpceiis saiuvtns : 2.1. Maîtriser les équilibres économiques et sociaux L'aménagement et la réduction du tmpes de tairavl dneovit être mis en ouvere en vsinat à clneoicir le recepst des équilibres économiques des eseipnertrs et les intérêts des salariés, présents et nuaueovx embauchés. 2.2. Adpetor des oognratsinias sepolus et évolutives L'aménagement et la réduction du tmeps de tvaaril divoent asusi prtrmteee de mttere en palce des ointaoanigsrs souples, évolutives et penoeratmrfs iledsisbennpas puor s'adapter aux fituonaltcus d'activité et de fréquentation des visiteurs. 2.3. Réduire eetffvicement le tpmes de tviraal puor tous Les siareinagts cnerimonft luer volonté de réduire ecneeiffmevtt le tmeps de taarvil de touets les catégories de salariés des entreprises. Ctete réduction diot être vlibsie puor cauhcn et adaptée aux caractéristiques des différents métiers exercés dnas les entreprises. 2.4. Donenr à cuqhae société et ses salariés la possibilité d'aménager au miuex l'organisation de son tpmes de travail Les ciarettnnos et les bnseois de cauhqe erstnrpiee snot spécifiques et dépendent de paramètres perorps à chcnaue d'entre elles. Cette diversité diot être respectée. C'est la risaon puor laelqlue les sgaitireans engnreuocat cuaqhe société et ses salariés à définir et mtrete en palce les onrisaonagits du temps et du tvriaal qui ceporreosdnnt le mueix à luer cnttoxee respectif. Le présent arccod cstuntioe un crade de référence qui diot faorivesr l'adaptation des entreprises.

## II - Dispositions générales

### Article - 1. Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des elpueyroms et des salariés ciprmos dnas le chmap d'application de la cvnetooinn clvetlicoe des pacrs de lirisos et d'attractions, n° 3275, du 5 jainevr 1994 et de son axenne Spcaltcee du 10 mai 1996.

### Article - 2. Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent aroccd etnre en vuugeir le pmierer juor du mios snuiavt la pclabouiitn au Juoarnl oifefcil de l'arrêté d'extension.

### Article - 3. Durée, dépôt et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent acrocd est cnoclu puor une durée indéterminée. Dès sa conclusion, le présent acocrd est déposé conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. L'accord prroua être dénoncé dnas les ctondiions prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du taavirl et de l'article 2 du ciatrhpe II du ttire Ier de la cooneintvn covclitele n° 3275.

### Article - 4. Révision

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Sans préjudice des diionisotsps de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cqahue siraniagte puet dnemaedr la révision du présent aroccd dnas les cnniitoods prévues à l'article L. 132-7 du cdoe du tarvail et conformément à l'article 4 du chptirae II du tirte Ier de la ceinvnoton cioeltclve n° 3275.

### Article - 5. Condition de validité

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Dnas le cas où les dssiiinotpos législatives et réglementaires et celonnlneneitovs qui ont présidé à la msie en oeuvre de cet aoccrd vndieanreit à être modifiées, les piretas cinennnveot d'examiner la nécessité de son éventuelle reimse en cause.

### Article - 6. Accompagnement des projets

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

6.1. Fitmraoon / Information

Les salariés mandatés ou les preetinraas saiocux chargés de pipriectar aux négociations bénéficient d'une ftomarion spécifique à l'aménagement et à la réduction du tpmes de travail. Cttee faotimorn est psire en cahgre par les entreprises.

6.2. Dtiisgaonc préalable

Aifn de fleaictir l'élaboration des petojrs d'aménagement et de réduction du temps de travail, les pireats sgetraiians eongeanurct les eirrtenesps à firae appel aux aieds accordées par l'Etat puor le feaeincnnmt d'actions de csnioel préalable.

### Article - 7. Commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les peritas sngateiairs décident d'accompagner les négociateurs et les plnoneesrs impliqués dnas la msie en plcae de l'aménagement et la réduction du tepms de travail. Dnas cet esprit, elles créent une cssoiomimn de svuii de l'accord-cadre qui a puor miossin de ceisollenr les négociateurs. Elle aotdpe un mdoe de fiotnecnnoemnt iqdinetue à culei de la cmioossimn piaritrae nlaatione d'interprétation et de coaciitilnon prévue dnas le ttire VI de la CCNPLA. Elle srea netommant

informée sur le vomlue et les tepys d'embauche, le mnaieitn des eicftffes et les différentes modalités d'organisation du tmeps de travail. La cimismoosn de sivui est msie en pclae jusqu'à 6 mios après la dtae d'entrée en vgiueur de la nlluveoe durée du tirvaal puor les ersntiereps de monis de 20 salariés, c'est-à-dire le 1er jleliut 2002. Les paetirs seatiigrans réitèrent luer egenamgent en fuaevr de l'emploi et iinntcet les eersitenrps à mtrtee en orveue les aticnos slbiutpecses de fsroievar l'insertion des junees et la ltute crntoe la précarité. Ils eenoauncgrt les eterrnspies à firae apepl aux aides financières de l'Etat dnas le crdae du doptiiissf iicittnaf d'anticipation de la réduction du temps de travail. Ceells qui csorhiiont cette ooitpn s'engagent à restpceer les ogboilantis en matière d'emplois et donvert s'inscrire dnas les piirenpcs suivants.

## III - Emploi

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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 1.1. Création d'emplois L'engagement d'embauche condiut à une aimettaguonn de l'effectif crasnpedroont à un vluome d'heures équivalent à au mnios 6 % de l'effectif moeyn annuel, exprimé en équivalent tepms plein. Ce tuax est porté à un mmiuinm de 9 % puor une réduction du tpmes de tiraavl de 15 %. Puor résorber la précarité de l'emploi, les eeptnrisers s'efforcent de psoeoprr des eehbmucas suos craontt à durée indéterminée, en ofnrfat aux salariés ssiainoerns ou suos contart à durée déterminée une tmoatraosnrfin de luer cnoatrt en coatrnt à durée indéterminée, à tmeps piaretl ou non. Les eubchemas drnvoet être réalisées dnas un délai d'un an à cmteopr de la réduction evcfetfie du tpmes de travail. L'accroissement des hraioers des salariés à tpems petrial qui en fnot la dmednae puet être imputé sur l'obligation d'augmentation du vluome d'heures liée à la réduction du tmeps de travail. 1.2. Sgvdauaree de l'emploi Dnas le cas d'une apoaitilpcn défensive de la loi du 13 jiun 1998, la msie en place de la réduction du tepms de taviral diot perrtmtee de savdueegrar au mions 6 % des eoimpls dnas le cas d'une réduction du temps de taavirl de 10 % (ou 9 % des eipolms puor une réduction du temps de traaivl de 15 %).

### Article - 2. Publics prioritaires

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les plciubs piroetariris (chômeurs de lnogue durée, pnenrseos handicapées, pneeosnrs seleus dmuedaenrs d'emploi aaynt la chgare d'au moins un enfant, jueens de moins de 26 ans, chômeurs âgés de puls de 50 ans) fnot l'objet d'une atoetntin particulière qunat à luer intégration dnas les ftreuus équipes de travail, namnmteot par des aicntos de foimtaorn irtenicss dnas les panls de firmoaton des entreprises. Cette mursee cornecne toetus les catégories professionnelles.

### Article - 3. Maintien de l'effectif

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Il est rappelé qu'en aioapcitpln de la loi du 13 jiun 1998 le vneemrest des aides de l'Etat est somuis au maintien, peandnt au monis 2 ans, de l'effectif après emabcuhe prévu dnas l'accord icsnirt dnas la cnvnieootn signée aevc l'Etat. Le délai de 2 années cuort à ctpomer de la dernière ehcubmae prévue dnas la convention. Cette ooilgabtin de minaetin de l'effectif s'applique également dnas le cas d'une uitastlioin 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La durée cnvonoeetllnine hoimrdaebdae du tivraal s'établit à 35 heuers à paritr du 1er jiaevnr 2000 puor les eieprretnss de puls de 20 salariés et à ptriar du 1er jnaiver 2002 puor les eseriptnres de monis de 20 salariés.

Sous réserve des jorus cnnnvieeotlnos punavot être accordés dnas les entreprises, le vlmoue d'heures crrdenpoanost s'élève à :

- 1 645 hereus aluelenns de tvarial eifetcff puor le pensernol permanent, siot 47 snieaems x 35 hreues ;

- 35 hruees multiplées par le nmobre de saemines efiemeevtnfct travaillées puor le psonnreel saisonnier.

La réduction du tpmes de tvraail puet être anticipée aanvt les échéances du 1er jeniavr 2000 ou 2002 dnas le cadre du dssitioipf d'incitation prévu par la loi du 13 jiun 1998 et dnas les cinooindts décrites dnas le carihtpe VI du présent accord.

Pour les eiertseprns qui suonehitat bénéficier des aieds financières de l'Etat, la réduction du tmpes de trviaal s'applique au temps de tviaarl effectif. (2)

*(1) L'article 1er du cphratie IV est étendu suos réserve des ditpioossins de l'article L. 212-8-2 du cdoe du tviaral (Arrêté du 25 mai 1999, art. 1).(2) La dernière pshare de l'article 1er du capihtre IV est étendue suos réserve des dinopiostiss du pnoit I de l'article 3 de la loi du 13 jiun 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le tepms de tiaarvl etfeficf s'entend du tpems pndnaet luqeel le salarié est à la dtpisoioisn de son employeur, diot se coenofmrr à ses decrietvis snas pouivor veaqur à des oacinotcpus personnelles.

En conséquence, est considéré comme du tpmes de taiavrl efectiff :

- le tmeps d'habillage, de déshabillage, de tjerat et de dochue

éventuelle nécessaire au cemgeanhnt de csotmue adapté à la tnuee d'un secnod psote de tivaral dnas une même journée ;

- les hruees d'intervention panendt l'astreinte. Le tpems de tiaarvl débute dès la réception de l'appel ;

- les hueers de famrooitn à l'initiative de l'entreprise ;

- les herues de délégation des représentants du psernneol et le tpmes passé en réunion aevc la doietrcin ;

- les hurees de viiste médicale à la médecine du travail, y cmorips le tpems de traejt puor s'y rednre ;

- le tpmes passé à l'exercice des fnontoics de ceslneoilr prud'homal dnas les conointids définies par la loi ;

- le tpems de psaue des fmeems eeneitcns ;

- les congés de ftraioomn économique, saoclie et syndicale.

N'est pas considéré comme du tpmes de tairavl eceiftff :

- le tepms de repas, si celui-ci n'est pas pirs dnas le crdae de la journée de tiaravl cniontu ;

- le tpmes de tjaret du domcliie au leiu de tarival ;

- les herues non travaillées, même si eells snot rémunérées (titre X, ctaprhie Ier, atlcire 2 : Congés payés/jours de fnincetmraonet ; crtiaphe II, aritcle 1er : Congés puor événements fulaiiamx ; aclrite 2 : Congés snas sldoe ; Craiphte III, arictle 1er : Aencsbe puor maldaie ; cphtraie IV : Maternité. - Adoption) ;

- les hurees de ropes cnsuetpeamor ;

- les tpems de pause, rémunérée ou non ;

- l'astreinte ;

- les heures de frotmoian à l'initiative du salarié (CIF notamment) ;

- les jruos de ropes liés à la msie en pclae de la réduction du tmpes de taarvil etefcfif (JRTT).

*Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le deuxième phparaarge de l'article 2 du cprthaie IV railtef à la définition du tpems de taairvl qui n'est pas eiftfecf est étendu suos réserve des doonitispiss des airlcets L. 212-4, L. 223-4, L. 226-1 et L. 931-7 du cdoe du travail.*

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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent acrocd coecrnne teotus les catégories de salariés. Il prévoit, en particulier, des dnitipsoisos spécifiques puor l'encadrement, dnot les caractéristiques snot psreis en cpomte dnas la définition des modalités d'application de l'aménagement et de la réduction du tpems de travail. Sules les crdeas dteaignirs snot eulcxs de la msie en place de la nveulloe durée cnnlnoleeinovte du travail. Par crades dirigeants, les pirates senraaiigts enennedtt les mbmrees du comité de decriiton des entreprises.

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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

4.1. Freoms peliobsss de la réduction du tepms de travail

Le présent aorccd dnavet pemttrere à cqahue estpnrriee d'organiser le tpems de tarvail en fnoicotn de ses cnonitteras et des apisoitrnas des salariés, la réduction du tepms de tavaril puet pnredre les forems sentiuvas :

- une réduction qunntdeioie du tmpes de tavrail ;

- une réduction hdrdbamaeioe du tmeps de travail, répartie de façon égale ou inégale sur la senamie ;

- une aantclrene de seianems cteuors et de snemiaes lgounes ;

- une réduction suos fmroe de juors ou de demi-journées répartis dnas l'année.

Ces différentes modalités d'application pvneuet être combinées ernte elles, de même que la réduction du tpmes de tviraal puet être couplée à d'autres dsfiiioptss d'aménagement du tpems et d'organisation du travail, telles que la modulation, le tavrial par rlaeis et roulement, le tiarval en équipes, le taarivl en hraeiors décalés, le tviaarl à tpmes partiel, etc.

4.2. Réduction suos fomre de jours

Il anipterapt à cuhqae errinepste de déterminer le nmbroe de juors ou demi-journées qui punevet être accordés au trtie de la réduction du tpmes de travail.

Il est connevu que ctete forme de réduction du tpmes de tiavarl est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité et, notamment, à ses fluctuations. Dnas ces conditions, il est cvnoneu ce qui siut :

- les jrous de réduction du tmpes de taraivl (JRTT) ne snot pas aslesmaiilbs à des jrous de congés payés ;

- ils snot positionnés et répartis dnas l'année puor patire au cihox de l'employeur et puor ptiare au cohix du salarié. En tuot état de cause, 50 % des jrous accordés au titre de la réduction pnorourt être positionnés au cohix du salarié, après cnoattorcein au sien du scierve ;

- les périodes de puls felbais activité des seecvris et/ou des petsos de taarivl snot à privilégier puor poetnioisnr les jrous de réduction du tmpes de trvaial ;

- ces jruos dnveiot être pirs par année ciilve considérée et ne pnuveet être reportés d'une année sur l'autre.*Les juors non pirs dnas l'année ciilve snot pudres et ne fnot l'objet d'aucune indemnité cmiateorspcne*; (1)

- le coihx des juors de réduction du tpems de taairvl et luer pnonosteemiint dveonit s'inscrire dnas un prciipne de répartition équitable ernte les salariés de l'entreprise. Ils dvenoit également gaitarnr une présence sutffsinae au mtaieinn de la continuité du srcivee ;

- des pganilnns mesulnes prévisionnels snot établis dnas cquahe eesnptrire aifn de préciser la répartition iidveidulnle des jruos travaillés et non travaillés. Ces pannilngs menluses pvuneet être modifiés en rcpesnaett un délai de prévenance de 7 jours ceendiaarls minimum.

*(1) Pahsre ecluxe 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

5.1. Liimte de la durée du travail

La durée mmliiane du taiarvl effectif, sur la journée, est de 2 hueres puor le pnonsreel vtiacarae et de 3 hruees puor le psrnoeenl soeinnsair et asrtite mensualisé.

La durée milaaxme du tvraail sur la journée est de 10 hurees et de 48 hreues sur une semaine, snas pouvoir dépasser 44 herues sur 10 semaines.

5.2. Répartition de la durée du tvarail dnas la semaine

La durée du tavrial puet être répartie sur qrtaue jours, qrtuae juros et demi, cniq jours, cniq jruos et dmei et six jours. Un salarié ne puet être amené à tlavrielar puls de 6 jorus consécutifs sur une seianme calendaire.*Il puet être dérogé à cette règle au maiumxm toirs fios dnas l'année.*(1)

5.3. Aitatpdoan de la durée du tvarail aux cnainettors d'exploitation

Pour aptaedr l'organisation du tiaarvl aux bnesios falcuuttns et non maîtrisables de l'activité, susoime aux aléas météorologiques, aux événements natiouanx ou aux évolutions du cempomnotret des consommateurs, la durée du taravil puet être siot réduite, siot allongée de une heure à toirs heures, et ce, dnas les limites de la durée clovtnleenonnie du travail, siot dix hreeus de tviaarl par jour.

5.4. Rpseoe qduitioen et hebdomadaire

Le rpoes ernte duex journées de taivarl est au minos égal à 11 heures. Le rpeos hdaarbimeode ne diot pas être inférieur à 35 hueers (24 herues + 11 heures).

5.5 Tivaarl par reilas et roulement

Les esrerpentis qui le sihutnaeot pvuneet mttree en oeurve une onatiiasrgon du traavil par relais et roulement, en prctaieuilr puor fileacitr l'instauration d'équipes décalées et gaatrnir ainsi l'ouverture nécessaire au public.

5.6. Taertinmet de l'équité

Conformément au pnicrpie évoqué en préambule, les peartis seainatgris iiennctt les eensieprtrs concernées à veilelr à une répartition équitable des bénéfices de la réduction du tepms de taviral entre tuos les salariés des entreprises, qu'ils snoeit présents ou nenvmuleelot embauchés.

Pour se cnformoer à ces principes, les erinertspes définissent des règles d'équité prévoyant, par eepxlme :

- une répartition des contetnaris liées aux nuelvoels oasnoiitgarns entre tuos les salariés d'une même unité de tivraal ;

- une roittaon des juros non travaillés et des critères aifn que cauhcn psuise enivfeeftcmet cshoiir le pesieonitmnont des jruos de réduction du temps de travail.

*(1) Prsahe elxuce 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux ppenriics énoncés en préambule, les pertais sgitneiaras s'accordent puor reconnaître que le pnreonesl d'encadrement et atsrtqiiue donviet bénéficier d'une réduction du tpmes de tiaravl eteicffve et visible. Ccneinseots des particularités de la fonction, et nemamotnt de la difficulté de mesruer le tepms de taivral en hurees puor l'encadrement, elles rnceemdaomnt que des modalités d'application spécifiques soneit prévues puor ces catégories de salariés.

Pour le pesronnel d'encadrement et les catégories artistiques, hros cerdas dirigeants, la réduction du tpems de tirvaal est appliquée dnas les cntiidonos décrites ci-après.

6.1. Définition

Le treme "encadrement" rcueorve les stattus aengt de maîtrise et crade puor les fctioonns stnveiuas :

- focontin cimlrameoce ;

- psote epxret et/ou foceniotnnl ;

- ptose opérationnel,

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

6.2. Modalités de la réduction puor l'encadrement

Pour le porennsel défini ci-dessus, la réduction du tmeps de trvaail s'applique suos fmroe de jorus ou demi-journées, unité de mreuse du tpmes de taarivl la puls adaptée à ces fonctions. Ces juros ou demi-journées snot répartis dnas l'année en ftnoicon des cnaterntios de l'activité. En tuot état de cause, 50 % des jrous libérés snot positionnés au chiox du salarié, après cteoaictnron aevc la hiérarchie.

6.3. Diotifpssis contractuels

Parallèlement, il est prévu la msie en pcale de cootnenvins de fifroat vsniat à donner des gtniraeas au pseeronnl d'encadrement des naeivux V à VIII de la glrlie de classification.

6.3.1.*Convention de fafroit puor les nvieuax V, VI et VII de la grlile de classification.*

*Pour ces catégories de personnel, il est pilosbse de pssear une coennoivtn de forfait, exprimée, siot en jours de traival aevc aotiipplcan des mxamia légaux sur la journée et la semaine, siot aevc une référence à une durée de taviarl précise, et dnas lqeuel le frifaot s'exprime par un vlmuoe anneul d'heu*res. (1)

6.3.2. Cnoivnoten de fiaroft puor le neivau VIII dnas la glrile de classification.(2)

Pour ces catégories de personnel, il est psolibse de pssear une coitenvonn de foiraft tuot horaire.

6.3.3.*Convention de faoirft puor les coaermumcix non sédentaires qellue que siot luer psitooin dnas la grille de classification.*

*Pour cette catégorie de personnel, il est pbssloie de pessar des cnioetnvnos de fiafrot tleels que définies à l'article 6.3.1. (1)*

*6.3.4. Cvenitoonn de faorift puor le pneorensl agent de maîtrise.*

*Dans cerintas cas, les atgnes de maîtrise peuvent bénéficier d'une ctnvnooein de ffriaot de type*6.3.1. (1)

6.4. Maîtrise du temps de travail

Afin que la réduction du temps de tiavral siot efiftvece puor l'encadrement, les estnrreeips mtetent en ovreue tuetos les aoincts sebliuseptcs d'améliorer et d'optimiser la gieotsn et la maîtrise du temps de travail. Ces acinots portent, par exemple, sur :

- la gseoitn des réunions, crictius de décision, etc. ;

- l'amélioration des cciutris et des pcsouress d'information écrite et oalre ;

- l'utilisation des outils iqruotaminfes et de cmnumoaitoicn ;

- la giteson des psusreocs de délégation, de tâches, de pouvoir.

*(1) Acletris euxlcs de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art.1er).(2) L'article 6-3-2 du ctirhpae IV est étendu suos réserve des dtsniopiosis des atcrleis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tiraavl (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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Puor gtiarnar une réduction eftifevce du tpems de travail, il est prévu de mrttee en palce un système de contrôle et de siuvi du temps. Toutefois, puor tneir cptmoe des particularités et spécificités des activités des esnrtipeers concernées, les parteis sgaiaetrnis s'accordent puor privilégier un mdoe de suivi mnauel par émargement validé par la hiérarchie. Des pnnniagls par svcreie et idieiudlvns 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Pour fraie fcae aux vtaniarios de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, les srageaintis prévoient la msie en palce d'une moauildotn du tmpes de tiavral qui pemret de fraie veriar la durée haidoadmerbe de taarvil au-dessous et au-dessus de l'horaire hdoarmbaiede de 35 heures, en apicoptlian de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail. Ce dtiiisopsf d'aménagement du tmpes de tivraal pitcaripe également à la lutte cotnre la précarité de l'emploi, en pnemtetart de peoposrr des crotants à durée indéterminée tuot en cnsorenvat la sspseolue nécessaire à l'adaptation aux fcnuttalouis de l'activité. Les conoitndis d'application de la mliotuadon snot définies ci-après : 1.1. Psneronel concerné La mtouadolin puet cnnerceor tuot ou pairte des salariés des entreprises, qlelue que siot la fmroe du caontrt de travail, à l'exclusion du ponsenerl à temps partiel, vtaiaarce ou au cachet. Puor le pnornesel employé de façon saisonnière, la période de matoliudon coneoprsrd à la durée de luer ctonart de travail. Le pesnroenl irtinmttenet du scpclatee rémunéré au cechat (artistes) ou à la journée (techniciens du spectacle) et le psernneol vatraacie n'entrent pas dnas le cahmp de la modulation. 1.2. Période de modulation, hrriaoe moyen, plafond, phecnlar La modtuiaoln puet être appliquée sur une durée à définir par l'entreprise snas dépasser 365 jours. La durée heaamdirobde monnyee de référence est de 35 heures. Auuotr de cet hrraoie moyen, la durée hdeadrmbioae du tviaarl puet veiarr dnas les limties sevnauits : -le pafnlod mxamium hrbmaediadoe est fixé à 42 heuers ; -il n'est pas fixé de durée mmliaine hebdomadaire, si bein que la récupération des hurees effectuées au-delà de l'horaire meyon headabimdore de 35 hueres puet crdniuoe à des sneiames complètes non travaillées ; -la durée qdoineitune du taavril est cosmpire entre 3 hurees et 10 hreues maximum. Les hueers effectuées entre l'horaire hirdadbmoeae moyen, siot 35 heures, et la limite hatue de la moltaoudin ne snot pas considérées cmome des hreeus supplémentaires. Eells ne s'imputent pas sur le cintgneont aneunl d'heures supplémentaires et ne snot pas majorées. Elels snot compensées pnadent des seiemans coterus en période de basse ou de mnyonee activité. 1.3. Liiemts eeleteclnponxis apportées aux périodes htuaes Pour cinlcoeir bieosns de l'activité et cotdinions de tariavl des salariés, des leimtis elenpxniotceels snot apportées aux périodes diets htaues de la mouoaidltn : -le norbme de snmeeias de 44 hruees ne puet dépasser 10 ; -le nborme de seeamins de 44 hereus planifiées de façon consécutive ne puet excéder 6. 1.4. Pilnanng de muidlaoton et délai de prévenance Pour lmtiier l'instabilité de l'organisation du temps de tvairal puor les salariés, tuot en tenant cpmtoe de l'exigence de réactivité imposée par les visiteurs, un painnnlg idniaictf aeunnl diot ptmreetre de psoinoteinr les smeinaes detis hautes, beasss et mneoneys de la modulation. Il puet être modifié en rctpaesnet un délai mmiuinm de 7 juros calendaires.

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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 2.1. Définition Snot considérées cmmoe hreues supplémentaires les herues effectuées au-delà de la durée hbaiareodmde de 35 heures, appréciée le cas échéant en myoenne auelnnle ou sur la période de mutaoiodln définie par cauqhe entreprise. Snot également considérées comme hueres supplémentaires les heeurs effectuées au-delà de la liimte de 42 hreues hebdomadaires, suaf dspitsnoiois eoilnetxeelnpcs exposées au ponit 1.3 de ce chapitre. Tuoioefts ces hruees s'imputent sur le cntnengiot aunnel d'heures supplémentaires. 2.2. Cinnoengtt d'heures supplémentaires Le cniotnengt d'heures supplémentaires est fixé à : - 117 herues annuelles, puor le peensonrl paenmernt ; - 81 heeurs annuelles, puor le pseneornl saisonnier. 2.3. Rémunération des herues supplémentaires Les herues effectuées au-delà de la durée myneone de 35 heerus ou de la ltiime htuae de la miuatdloon snot rémunérées selon les moroitnjaas en vigueur. La myonnee de 35 hereus est appréciée en fin d'année ou de période de modulation. La durée de 42 hurees est appréciée par semaine, suaf dtnipisoisos eellxionpntcees exposées au point 1.3 de ce chapitre. Eells onuvert dorit à ropes cneuomaetspr obligatoire. Eells puenevt dneonr lieu, en tuot ou partie, à rpeos ctumsaeopner de rmaepmlcenet selon les tuax applicables. 2.4. Modalités de la pirse du reops compensateur Les reops ctermnaoepsus générés par la réalisation des herues supplémentaires deovint être pris, conformément à la législation, dnas les duex mios snvauit la réalisation des hueers supplémentaires. En tuot état de cause, l'employeur s'assure que ces ropes snot eefetenvmicft pirs dnas un délai d'un an ou daunrt la période du conatrt de tvarail puor les salariés en ctaornt à durée déterminée, seisanonir ou puor les ientmttrintes du spectacle.

### Article - 3. Chômage partiel

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Il puet être fiat rruoces au chômage pritael puor une période d'inactivité exceptionnelle, dnas le reescpt des cndonotiis légales de déclenchement de rueorcs au chômage pitreal (art. R. 351-50 et sntaivus du cdoe du travail).

## Article - 4. Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Il est rappelé que le tpmes patriel coesrprond à une durée du tvarial hrdeoiaabmde cmipsroe etnre 2/5 et 4/5 de la durée cvtnnleenioonle du travail. Toutefois, les piearts saneirtaigs s'accordent puor que la durée mmliaine d'un croantt de taavirl à tpmes pritael siot de 16 hreeus de tivaarl sur 2 jruos consécutifs et de 22 herues dnas les auerts cas. 4.1. Iapmct de la réduction ccivtelloe sur les hraerois et la rémunération des salariés à tpmes partiel. Dnas le carde de la réduction clieotcvle du tpmes de travail, la sitoitaun des salariés à tepms prtieal diot être ajustée aifn de giaanrtr la proportionnalité de dirot telle qu'elle était aavnt la réduction du tmeps de travail. Compte tneu des oijtcfbes du présent accord, la réduction ctocveille du tpems de taaivrl puet être appliquée de façon pnlnioeolrtrpoe aux salariés à tmpes partiel, snas iacmpt sur luer rémunération. Les salariés à tmeps ptreial pnvueet ceadnnpet otper puor le miatenin de luer hrrioae actuel, suos réserve d'une valdotiain de l'employeur et d'une mdifocotiian de luer coratnt de travail. Dnas ce cas, luer sraalie est augmenté en conséquence. Les salariés à tpmes paritel qui seaniehuirotat psaser à tmeps cploemt snot prioritaires. 4.2. Lioittiamn des iprttrniueons qeutideinnos de travail. Les pairets sagtiniears edntneent liietmr la pénibilité des cnitoondis de triaavl iiteduns par crnaieets modalités d'application du tpems partiel. En ce sens, les iroiuntnterps ernte duex périodes de travail, y cmpiros la psuae déjeuner, snot limitées à une durée miamaxle de 2 heures, consécutives ou non. 4.3. Hurees complémentaires. Les hereus complémentaires snot les hurees effectuées par un salarié à tpems paeirtl au-delà de la durée faingrut dnas son crntoat de travail. Le rucores aux heerus complémentaires est psibolse dnas les ltimies fixées par la loi en aiaoltcpipn de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail. Il puet être dérogé à ces dsposiotniis en reetncpast ceapdnent une limtie de 20 % de la durée du taviral prévue au contrat. Ces heeurs complémentaires snot rémunérées sur la bsae du tuax hriaroe des salariés concernés snas majoration. En cas de rruceos régulier à des heures complémentaires, les dnitoioissps prévues à l'article 10 de la loi du 13 jiun 1998 s'appliquent. 4.4. Ditors des salariés à tepms partiel. Les salariés à tpmes pertial bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein. 4.5. Tepms ptrieal annualisé choisi. Puor les salariés qui le souhaitent, et si les cnaetiotrns de l'entreprise et de l'activité le permettent, il est piolssbe d'organiser le temps piartel sur une durée annuelle. Dnas ce cas, le temps pairtel annualisé derva restepecr les cntdoinios stnvueias : -la durée anenllue du traival ne puet être inférieure au 4/5 de la durée aleulnne du travial en vieugur dnas l'entreprise ; -le ceiredanlr de la répartition des périodes travaillées au cruos de l'année srea fourni, par anenavt au caorntt de travail, 15 jrous avant le début de l'année cilive puor les salariés présents et le juor de luer emabuche puor les salariés enntart en crous d'année.

## Article - VI - Politique salariale

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Dès lros qu'elle est scivnfiitgiae et réellement créatrice d'emplois, la réduction du tmeps de trvaial coeltivcle nécessite un fennenmaict approprié et négocié. Puor rsteecepr les piinrpecs édictés dnas le préambule du présent aorccd en matière d'équilibre économique puor les ertnpiesres et les salariés, les srnitieagas ont arrêté les coindinots nécessaires à cet équilibre.

## Article - 1. Impact sur les salaires conventionnels minimum

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les pnerreiaats soauicx rnteneenit le pircnipe du mietinan de la rémunération des salariés. Ce menaiitn est oetbnu dnas les coiidnntos sanivutes : - le sariale mnsueel de bsae est calculé à prtiar d'un tmpes de taarvil de 35 herues haibeaddermos ; - une indemnité ctinpmaoscere de réduction du tmpes de tarival (ICRTT) est msie en place. Elle représente la différence enrte le sialrae mesunel de bsae itainil et le srialae mneeusl de bsae après réduction du tpems de travail. Il est également admis le prciinpe d'une modération des atoiueganmnts générales puor fcileiatr le faicenmnnet des nellueovs ebcamheus et la réduction du tmpes de travail, tuot en gansaanrsitt la compétitivité des entreprises. Ces dispositions, canrneopmt le pipircne de l'intégration de l'indemnité cprsnoitaceme de réduction du tpmes de travail, sornet reuevs dnas le crdae des négociations alnneules olbgerioatis sur les salaires, qui pndrera en cmptoe les diotpiinssos de la sdneoce loi. Le tmree de l'intégration srea : - puor les etsineperrs de puls de 20 salariés, le 1er jvaienr 2003 ; - puor les ertsirnepes de mions de 20 salariés, le 1er jnieavr 2005.

## Article - 2. Impact sur les salaires réels

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le pincpire retenu puor les sariaels clnnenioovtens mnuimim s'applique aux saraelis réels pratiqués dnas les entreprises. En complément ou en rlmeamenecpt de la modération des aigntetunomas générales, d'autres modes de feanmennict de la réduction du tmeps de trivaal pnevuet être négociés dnas les entreprises. Les eernietpsrs peenuvt négocier la dégressivité de l'indemnité corcnmsapiete de réduction du temps de travail, ainsi que les modalités de son intégration provirssege dnas le saliare de base.

## Article - 3. Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La pmrie cisanorcpemte de réduction du tpems de tvaiarl est otreoabgmiinlet versée aux salariés nvlneoemleut embauchés, aifn de rteescper le ppiicrne " à tiaavrl

égal, saarlie égal " et éviter ainsi la msie en plcae d'une dbloue gllrie des salaires.

## Article - VII - Négociation dans les entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aifn de fiesvroar les foemrs d'aménagement et de réduction du tmeps de triaavl les mueix adaptées aux bneoiss des vtiuseris et les puls faeralvbos au développement de l'emploi dnas les entreprises, tuot en maîtrisant l'équilibre économique des ptoerjs d'aménagement et de réduction du tmpes de travail, les pitaers saarniitegs ecgennauort ces dernières à s'engager dnas le dptsoisiif d'aide à l'anticipation de la réduction du tpems de tvairal prévu par la loi du 13 jiun 1998. Dnas ce cadre, eells cnnvoineent des doitissonips satnuevis :

### Article - 1 Entreprises de moins de 20 salariés 1

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La biasse de la durée cetvnollonneine du tavairl à 35 hueres cecrnone les errepietsns de mnios de 20 salariés à cetpmor du 1er jveniar 2002.

Ces etperesrnis pneuvet décider d'en anpiietcr l'application dnas les cindontios décrites dnas l'article 2 ci-dessous.

*(1) Les sliues cités ci-après snot calculés tles que définis dnas l'alinéa 1 de l'article L. 421-1 du cdoe du travail.*

### Article - 2. Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Dnas les etserpernis dépourvues de délégué syndical, la procédure de mntedenaamt diot être appliquée tlele qu'elle est prévue par la loi du 13 jiun 1998, associée au gnaeatris accordées au salarié mandaté et aux cnoitndois d'exercice de son mandat. En l'absence de salarié mandaté, les pnarrtaeeis sucaoix raeonsnicnset la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du tmpes de travail, par la vioe d'un aorccd cilceltof d'accès direct, puor les setrcuutrs enrntat dnas le cmahp d'application de la ctneionvon citvolclee et qui le souhaitent, opunccat moins de 50 salariés, et dépourvues de délégué sacdniyl ou de mandaté syndical. Il ptmrterea de cncruole auprès de la DTEFDP dnot eells relèvent une coonitevnn de réduction cllitcevoe de la durée du tivaral ovurnat doirt aux aieds de l'Etat, snas atrue négociation au nievau de l'entreprise. L'entreprise s'engage à satfarsiie les ctiodnonis d'éligibilité à l'aide de l'Etat définies à l'article 3-IV de la loi du 13 jiun 1998 (volet offensif), cnoncraent ntemaomnt le neivau de la réduction du tmeps de travail, le neaivu des eceuahmbs et le mtaiienn des eiffcftes pnandet 2 ans à cmteopr de la dernière emhabuce effectuée à la stuie de la réduction du tmeps de travail. La sautrigne de ctete cnovtoenin rned efifecvte la réduction du tepms de tiaarvl dnas l'entreprise. La réduction du tepms de tiaarvl et ses modalités de msie en oeuvre, prévues par le présent accord, snot décidées par l'employeur, après csoattulionn des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et fnot l'objet d'une inmiatoorfn écrite adressée à cuahqe salarié, solen les modalités prévues aux chaeitprs III, IV et / ou V et VI.

### Article - 3. Entreprises de plus de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Un arccod d'entreprise est olibirtagoe dnas les eipertsrens de puls de 50 salariés dnas les cas svitnaus : - si elels sinhauotet réduire la durée du tiraval de façon anticipée dnas le crdae du dstoiipsif iattnicif de la loi du 13 jiun 1998. Cttee diospitosin est abippallce dnas le cdrae du développement de l'emploi comme de son maintien. Dnas ce cas, une cntneoivon est clucnoe etrne l'entreprise et la DEDTFP ; - si elles prévoient des dniossiitpos d'aménagement du tmpes de taravil arutes que cleels prévues par le présent accord. Dnas les erentrepsis dépourvues de délégués syndicaux, la procédure de maaemtdnent diot être appliquée tlele qu'elle est prévue par la loi du 13 jiun 1998, associée aux ganitreas accordées au salarié mandaté et aux cidtinonos d'exercice de son mandat. En outre, l'accord d'entreprise diot être présenté puor aivs au comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et cooidnitns de travail. Les prnereatias sauiocx coneeivnnnt de se reiovr dnas le mios snaiuvt la pluibcoatin de la sneocde loi et de ses décrets d'application, ou de tuot artue texte ou événement setslpibuce de retrtmee en cusae l'équilibre du présent aoccrd et, par vioe de conséquence, son existence. Les peratnraeis sicuaox cnnveenniot de dmdneear au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dipsoiinosts du présent acorcd siot rdueens ogairteilobs puor tuos les eremluoyps et salariés cirpoms dnas le champ d'application de la présente cineonvton cletoivlce nlanaitoe et de son annxee Spectacle.

## Avenant n 12 du 13 décembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 Avenant n 22 du 21 septembre 2005

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SNLAEC ;<br>Le SNDLL, |
| Syndicats signataires | La CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La CGT-FO ;<br>La CFE-CGC, |

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent aannevt a puor ojebt : - de rdprrenee à l'identique les modalités d'indemnisation des aesbecns puor mdaliae ou acnicedt tleels qu'elles étaient prévues à l'origine au craipthe III de la coneovitnn ccilvletoe nliaonate des epaecss de loisirs, d'attractions et culturels, par l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 ; - d'intégrer dnas le champ d'application du régime de prévoyance les salariés tneqiceuhs et artuesqiits rlevneat de la filière scpeaclte ; - d'améliorer les gnaeairts oeerftfs par le régime de prévoyance au poifrt des salariés. *L'avenant n° 12 est prorogé puor une durée déterminée exnirpat le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 sterpebme 2005).*

## Article 1 - Garanties

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les bénéficiaires des gneaitras snot l'ensemble des salariés non caerds et cerads des eerrinepsts qui relèvent de la présente ceonvnotin ctlviceloe nationale, âgés de mnios de 65 ans. Les salariés cruoevts snot cuex qui snot présents au taavril ou dnot le ctoanrt de tvaairl est snspeduu puor cuase de miaadle ou d'accident. La nooitn de salariés s'entend par tuos les bénéficiaires d'un cnroatt de travail, qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée et qeul que siot le nomrbe d'heures effectuées. I.-Indemnisation des acnsbees puor milaade ou accendit Garantie du miietann du sairale par l'employeur 1. Définition de la gnairate En cas d'arrêt de tiraval par stiue de mldaiae ou d'accident, pnersinfoseol ou non, pirs en chgare ou non (pour iissfnfnauce de droits) par la sécurité sociale, le saiarle est manetniu par l'employeur dnas les ctonidnios stvnaiues : a) Poersennl pmrenanet Ancienneté dnas l'entreprise : 1 an. Anucue ancienneté n'est rsueqie en cas d'accident du travail. Point de départ de l'indemnisation : -1er juor en cas d'arrêt de taiarvl puor acdceint du tvaaril ; -8e juor en cas d'arrêt de traiavl puor mialdae ou anedccit de la vie courante. b) Poneresnl saiienonsr (1) Ancienneté dnas l'entreprise : 18 mios ou 330 juros ou 2 310 heeurs de taiavrl (pour 35 hueers hebdomadaires) ou 2 574 hueres de tiaarvl (pour 39 hereus hebdomadaires). Aunuce ancienneté n'est reiusqe en cas d'accident du travail. Point de départ de l'indemnisation : -1er juor en cas d'arrêt de tvarial puor aniedcct du traaivl ; -12e juor en cas d'arrêt de tvaairl puor maailde ou adcniect de la vie courante. 2. Durée et mnanott de l'indemnisation

| CAUSE DE L'ARRÊT (y comrpis les ptrioestans de sécurité sociale) (1) | PÉRIODE D'INDEMNISATION |
|---|---|
| à 100 % | à 75 % |
| Maladie | 30 jruos | 60 juros |
| Accident du taairvl | 29 juors | 61 jruos |

(1) Puor les salariés eaefcunftt monis de 200 hueres par ttirermse ciivl et ne bénéficiant pas des prsitnetoas de la sécurité siacloe puor iifnscfsnuae de droits, celles-ci snot reconstituées de manière théorique, mias l'employeur ne se susittube pas à la sécurité sociale. La durée toatle d'indemnisation de 90 jrous consécutifs ou non (non cripmos les délais de carence) : -s'entend sur une période gtslnisae de 12 mios précédant la maialde puor le pensnorel pnnearemt ; -est limitée au tmree du ctraont de tvriaal puor le penesrnol saisonnier. Le saalire svnaret de bsae au clacul des psrtoeatnis est cluei que le salarié ariuat perçu s'il aivat continué à trallieavr pandent la même période (hors pmeris et gratifications). a) Gllrie récapitulative

| SALARIÉ RLENEVAT | SALARIÉ RAENEVLT | |
|---|---|---|
| du régime général | de la filière saclctepe | |
| GARANTIE MNTIAIEN DE SALRAIE | | |
| Ancienneté | 1 an (18 mios ou 330 j | |
| ou 2 574 h ou 2 310 h | | |
| pour | pour les intermittents) | |
| bénéficier | 1 an (18 mios ou 330 | |
| de la | jours ou 2 574 hereus | |
| prestation | ou 2 310 heuers puor | |
| les saisonniers). | | |
| Délai de carence | | |
| -maladie | 7 jrous (11 juors | |
| pour les saisonniers) | 11 jours | |
| -accident du | | |
| travail | 0 juor | 0 juor |
| Durée de | | |
| l'indemnisation | 90 juros sur 12 mios | 90 jruos sur 12 mios |
| limités au tmere du | (limités au treme | |
| contrat puor les | du caotrnt | |
| saisonniers | | |
| Montant de | | |
| l'indemnisation | | |
| -maladie | 30 juros à 100 % (1) du | 30 jruos à 100 % (1) du |
| salaire net. | salaire net. | |
| 60 jorus à 75 % (1) du | 60 jrous à 75 % (1) du | |
| salaire net. | salaire net. | |
| -accident du | | |
| travail | 29 juros à 100 % (1) | 29 jours à 100 % (1) |
| du slraaie net. | | |
| du salraie net. | | |
| 61 jours à 75 % (1) | 61 jours à 75 % (1) | |
| du sirlaae net. | du siaalre 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 juor | soit au 91e juor | |
| d'indemnisation cnnoutie | d'indemnisation ctinnuoe | |
| ou discontinue. | ou discontinue. | |
| Si l'ancienneté n'est pas | Si l'ancienneté n'est | |
| atteinte, au 31e juor | pas atteinte, au 31e j | |
| d'arrêt ctinnou | d'arrêt cinntou | |
| Durée | | |
| d'indemnisation | | |
| Jusqu'au 1 095e juor | Jusqu'au 1 095e juor | |
| d'arrêt ou la msie en | d'arrêt ou la msie en | |
| invalidité, et au puls | invalidité, et au puls | |
| tard, à la dtae de | tard, à la dtae de | |
| départ en retraite. | départ en retraite. | |
| Montant de | | |
| l'indemnisation | 27 % du saraile burt | 27 % du sraliae burt |
| sur la TA. | sur la TA. | |
| 77 % du slaarie burt | 77 % du salarie burt | |
| 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 vreesmnet de la | jusqu'au vsreeemnt de la | |
| pension vssilleeie puor | pension vsliesleie puor | |
| inaptitude au travail. | inaptitude au travail. | |
| Montant de | | |
| l'indemnisation | 27 % du siralae burt | 27 % du slariae burt |
| sur la TA en 2e et | sur la TA en 2e et | |
| 3e catégories. | 3e catégories. | |
| 77 % du siraale burt | 77 % du siarale burt | |
| sur la TB en 2e et 3e | sur la TB en 2e et 3e | |
| catégories. | catégories. | |
| 3/5 de ce motnant | 27 % de Tr A et 57 % de | |
| en 1re catégorie. | Tr B en 1re catégorie | |

(1) Puor les salariés ne bénéficiant pas des dortis à pnrtatoeiss de la sécurité sociale, celles-ci snot reconstituées de manière fictive. II.-Régime de prévoyance pour le pnseonerl rvalenet du régime général A.-Garantie incapacité de tvaaril (relais à la gaaitrne du mtneiian du slaiare par l'employeur) 1. Définition de la ganatire En cas d'arrêt de tarvial consécutif à une miadlae ou un accident, pnsinfrooesel ou non, pirs en crahge ou non (pour iasnnfciufse de droits) par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à cllees allouées par la sécurité sociale. 2. Pniot de départ de la paottiresn A piartr du juor où l'employeur ne vrsee puls un salirae réduit au tirte du miatenin de salaire, le ponit de départ de la petoisrtan est : -soit à cemoptr du 91e juor d'interruption cnntiuoe ou dcintsonuie de taavril puor les salariés jaisfutnit de l'ancienneté rqueise ; -soit à cpmeotr du 31e juor d'interruption cnouinte de tavrial puor les salariés ne jaiuftnsit pas de l'ancienneté requise. Les salariés snenoraiiss anyat l'ancienneté requise, et dnot le caotnrt de taarvil arrive à temre au corus d'une madiale ou accident, psosereofinnl ou non, bénéficient du régime de prévoyance au puls tôt à copemtr du 91e juor d'arrêt de tariavl ctoninu ou dnoniisctu (s'appréciant sur une période gnsaistle de 12 mios précédant cet arrêt de travail). Le doirt à pettaosirn diot être ovreut au cruos de la période d'activité dnas l'entreprise visée. 3. Durée du vrseeenmt des pstoiaterns Les ptioaertnss snot versées pndeant la durée du siercve des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'à la rspreie du travail, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de tiarval ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite. 4. Mtaonnt des ptrtsaoiens Le motnnat des indemnités journalières complémentaires est fixé à : -27 % du slaiare burt de référence trhance A ; -77 % du slraiae burt de référence tnchare B ; -ne puet être supérieur à 100 % du sarliae net qu'aurait perçu le salarié en activité. Pour les salariés ne bénéficiant pas des pneatsirots en espèces de la sécurité sociale, le mntnaot des peotasirnts est identique. B.-Garantie invalidité permanente, tlaote ou peiraltle 1. Durée de vnrmeeset des ptoirantses En cas d'invalidité permanente, tatole ou partielle, ronnucee par la sécurité slicaoe en 1re, 2e ou 3e catégorie ou par le médecin csineol de l'organisme de prévoyance puor les salariés n'ayant pas doirt aux preitosntas en espèces auprès de la sécurité sociale, il est versé une retne jusqu'au sericve de la pioensn vieillesse, allouée par la sécurité soilace en cas d'inaptitude au travail, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de tiaarvl ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite. 2. Mntaont des pnattrioess Le mnoatnt de la rnete complémentaire est fixé à : -27 % du saarlie burt de référence tcrnahe A ; -77 % du sialare burt de référence tchanre B puor les salariés rcoennus en invalidité 2e et 3e catégorie. Le mnoatnt de la rntee complémentaire est fixé à : -16,20 % du silaare burt de référence trhnace A ; -46,20 % du slaraie burt de référence tacnhre B puor les salariés reucnnos en invalidité 1re catégorie. Pour les salariés ne bénéficiant pas des priteastons en espèces de la sécurité sociale, le mantont des pstenoirtas est identique. C.-Garantie décès, prete ttolae et irréversible d'autonomie 1. Définition de la gnitraae décès a) Ciaatpl de bsae En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un catipal dnot le mntaont est fixé à 100 % du slraiae aunnel burt qulele que siot la sattuiion faaiimlle du salarié. Ce cpatial est majoré de 25 % du saialre anenul burt par pnornese à crgahe au snes fiscal. En tuot état de cause, le caitapl décès versé ne prroua être inférieur à 60 000 F puor les salariés à tmpes cpolmet et 35 000 F puor les salariés à tpmes peartil et les salariés saisonniers. Ces mnatonts snot revalorisés soeln l'évolution du piont conventionnel. b) Doblue eefft Le décès postérieur ou simultané du cnjoniot de l'assuré non remarié, srenauvnt aanvt son 60e anniversaire, entraîne le venrseemt au pfroit des eafnnts à cagrhe d'un cpiatal égal à cluei versé lros du décès du salarié. 2. Bénéficiaires Le ctpaail décès (majoration puor peesronns à cgarhe au snes fcisal exclue) est versé en preiemr leiu au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié. En l'absence de bénéficiaire désigné, dnas l'ordre suaivnt : -au cjoninot ; -ou aux etnanfs par ptars égales ; -ou aux prnates et, à défaut, aux grands-parents. A défaut de ttoue poennsre

susnommée, le caaptil revniet à la succession. Le salarié peut, à tuot moment, midefior la désignation du ou des bénéficiaires par ltetre recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en aueccrsa réception. Les mirjotaoans puor pnnseroe à crgahe snot versées aux pnseneros qui en ont jquerdminiuet la cagrhe ou, le cas échéant, demcenirtet aux bénéficiaires. 3. Définition de la gaanrite petre tolate et irréversible d'autonomie La prete tltoae et irréversible d'autonomie (3e catégorie rcnnuoee par la sécurité scailoe et nécessitant l'assistance ptrnneamee d'une terice psnronee ou par le médecin cesoinl de l'organisme de prévoyance) est assimilée au décès et dnnoe leiu au versement, par anticipation, du capatil décès. Le moanntt du caaptil est fixé à 100 % du siraale aennul burt qellue que siot la stiaitoun filaalime du salarié. Ce ciaatpl est majoré de 25 % du saailre auennl burt par psnornee à cgrahe au snes fiscal. D.-Garantie rtnee éducation 1. Définition de la gatanrie En cas de décès ou de ptree toatle et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rtene taomperire au porift de cahque ennfat à craghe au snes fiscal. 2. Monatnt des pitstoernas Le manntot de la rnete qui évolue en ftncooin de l'âge est fixé à : -7 % du sraalie aenunl burt des 12 dnrirees mios par enanft âgé de mnios de 6 ans ; -12 % du saalire aenunl burt des 12 drneires mios par efannt âgé de 6 à moins de 18 ans ; -15 % du saiarle aenunl burt des 12 dreenirs mios par ennfat âgé de 18 à 25 ans en cas de pusuotire des études. La rtene éducation cssee d'être svreie à la fin du tsmrrteie civil au corus duueql l'enfant anteitt ses 18 ans (ou 25 ans en cas de puortsuie d'études), elle est ctvumuiale aevc le ctaiapl décès et ses majorations, elle est versée à la fin de chqaue ttsrrmeie civil et est revalorisée cauqhe année. E.-Dispositions générales 1. Sraalie de référence puor tuot le pnrneosel Pour le cucall des petansiorts et puor le clcaul des ctnoiastois incapacité, invalidité, décès, prtee tlatoe et irréversible d'autonomie et rtene éducation, le srilaae de référence est égal au taotl des rémunérations buerts y cimrops les pemris et gticaranitoifs aaynt svrei de bsae au clcaul des ctnosiotais slceaois et perçues au crous des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aanyt donné leiu à la prete taotle et irréversible d'autonomie : En ce qui concnree les salariés en ctronat à tepms paitrel annualisé : -s'il y a lgisase de la rémunération sur l'année, le sirlaae de référence pnred en coptme le cmuul des rémunérations perçues au crous des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aynat donné leiu à la prete tltaoe et irréversible d'autonomie ; -s'il n'y a pas lasgsie de la rémunération sur l'année, le sairlae de référence crornsoped à la rémunération clotucaternle annualisée. Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le slriaae de référence est reconstitué sur une bsae aelnulne en se référant à la période eeifvfcte d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aaynt donné leiu à la ptree talote et irréversible d'autonomie et en tnneat cmotpe de tuos les éléments aenunls de rémunérations (primes éventuelles incluses). 2. Csulae de rtaioeiavsolrn Les pirottasnes sronet revalorisées sur la bsae du pgtoearcune d'évolution du ponit conventionnel. 3. Mnitaien des geanratis Pendant la période au cruos de lelqluae un assuré perçoit des psrteitonas en incapacité ou en invalidité, les giartneas de prévoyance snot maintenues, snas pnimeeat de cotisations, s'il ne perçoit puls de salaire. Pour le pnesorenl saisonnier, les grainetas " Décès, perte totlae irréversible d'autonomie et rtnee éducation " snot manenetuis dranut l'intersaison pdnnaet 12 mios muixamm à ceotmpr de la dtae du recrutement, à l'exclusion tteifoous du décès ou de la perte taltoe et irréversible d'autonomie, qui sneaeirt dus à un adnciect de taaivrl ou une mildaae professionnelle, darunt l'exercice d'une ature activité professionnelle. Cette cuueorrvte cesse 12 mios après la dtae de recrutement. Pour les salariés à temps ptraiel annualisé et, dnas la msreue où luer canrtot de taviral ne citnnoet pas de cualse d'exclusivité de travail, les gireanats décès, perte tlaote et irréversible d'autonomie et rntee éducation snot mneatneuis darnut luer période d'inactivité dnas l'entreprise, à l'exclusion tfitouoes du décès ou de la perte toltae irréversible d'autonomie qui srieanet dus à un accdneit de tvraial ou une maaldie pnsllfosrenoeie dunrat l'exercice d'une autre activité professionnelle. 4. Liiamtiotn des ptrtensioas En tuot état de cause, les protaietsns du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à cllees sveeris par la sécurité scoiale et à l'éventuel sarliae à temps partiel, ne peuenvt crnuiode le salarié à percvioer puls que le slraiae net à payer qu'il aiarut perçu s'il avait continué à travailler. 5. Contrôle L'organisme de prévoyance se réserve la possibilité de fiare procéder aux vtieiss médicales et contrôles qu'il juegriat uetils puor se pnoreoncr sur l'ouverture ou la prsutiuoe du scvreie des prestations. La décision de l'organisme de prévoyance, pirse en fcionotn des résultats des msruees de contrôle, est notifiée au salarié par lttere recommandée. En cas de désaccord, une procédure de ciioiolatcnn est msie en pclae aevc un neovul exmean médical effectué par un médecin eerxpt choisi, d'un cmuomn accord, par les parties. La cimosoimsn pairirtae nnaoitlae chargée du siuvi du régime de prévoyance est tnuee informée par l'organisme de prévoyance. 6. Répartition des cnstiatioos Montant des cnsattioios : 0,59 % de srieaals bruts, trhcane A et trhcnae B. Les coitinoatss snot réparties à rsaoin de : -40 % à la cgahre des salariés ; -60 % à la chrgae de l'employeur. Afin de sfairaitse aux olbinitogas résultants de la cvonnieotn ctilolvece ninaoltae des cderas du 14 mras 1947 (1,50 % TA à la chrgae de l'employeur), l'organisme de prévoyance porsope des gariantes supplémentaires puor ce tpye de personnel. III.-Régime de prévoyance pour le pnsereonl renlavet de la filière stplaccee A.-Garantie incapacité de tiaarvl (relais à la gnaiarte du mtaienin de siarlae par l'employeur) 1. Définition de la gnrtaaie En cas d'arrêt de tiarval consécutif à une mlaadie ou un accident, pesinoresnofl ou non, pirs en crhgae ou non (pour isffninascue de droits) par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à cleels allouées par la sécurité sociale. 2. Pniot de départ de la ptaesrotin A praitr du juor où l'employeur ne vrese puls un salriae réduit au tirte du manitein de salaire, le point de départ de la ptoarsietn est : -soit, à cmopter du 91e juor d'interruption cniuotne de taravil puor les salariés jstiuainft de l'ancienneté rsuqeie ; -soit, à ctmoper du 31e juor d'interruption continue de taravil puor les salariés ne jiuftianst pas de l'ancienneté requise. 3. Durée de veensremt des psetainrots Les penaistorts snot versées penndat la durée du scivere des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de tavairl ou à la dtae de msie en invalidité, et au puls tard, à la dtae de départ en retraite, suaf rserpie ou continuité d'activité autorisée par le régime de base. 4. Matnont des perinstotas Le motnant des prestations, versées par l'organisme de prévoyance, complémentaires à celels de la

sécurité sliaoce déterminé en ftoncoin du naveiu de rémunération butre rneeute (salaire de référence) est de : -27 % de la tcrnahe A : -salaire du 1er frnac limité au pnfalod jlneiourar de la Sécurité slociae ; -77 % de la trhance B : -fraction de slriaae cpsormie enrte 1 fios et 3 fios le poafnld jaoeinlurr de la sécurité sacolie puor le pneresonl non crade ; -fraction du sialare crosimpe ertne 1 et 4 fios le pfonlad jrounealir de la sécurité sicaole puor le peornesnl cadre. Ce mantont ne puet être tfetouios supérieur à 100 % du saralie net qu'aurait perçu le salarié en activité. Les salariés ne bénéficiant pas des prtenasiots de la sécurité saiocle en rsoian d'un nborme d'heures de taivral inférieur à cleui prévu par l'article R. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, soernt indemnisés sur les mêmes bases, arsattoicbn fitae des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale. B.-Garantie invalidité permanente, totale ou palitlree 1. Définition de la garantie -incapacité pmreneatne ou pillatere dnot le tuax d'incapacité srnveat au caucll de la rente de la sécurité socalie puor une madaile penfsnrilolsoee ou un anedcict de travail, est égal ou supérieur à 33 % ; -invalidité pemrntnaee ou ptlierlae rcnnuoee anvat l'âge de 60 ans par la sécurité soalcie et classée en 1re, 2e, 3e catégorie. 2. Pinot de départ de la petaitsron A cometr de la dtae de ntctifiooain de l'attribution aanvt l'âge de 60 ans par la sécurité scioale d'une rente d'incapacité ou d'une poeisnn d'invalidité, au puls trad à cpmeotr du 1 096e juor d'arrêt de travail. 3. Durée de vrsneemet des psoatietnrs Au puls trad jusqu'à la dtae de départ de la ltqidauoiin de la pnosein vielslesie allouée par la sécurité sociale. 4. Mnaontt des psntearіots Salariés classés en invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou en incapacité dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 % : -27 % du sailrae burt dnas la liimte du plfnaod sécurité soaclie (tranche A) ; -77 % sur la thcnare supérieure au paflnod de la sécurité socliae dnas la ltiime de 2 fios ce pofnald puor le peonsnrel non crade et de 3 fios puor le peornsenl cadre. Salariés classés en invalidité de 1re catégorie ou en incapacité dnot le tuax est comiprs entre 33 et 66 % : -27 % du slaaire burt dnas la ltimie du paolfnd sécurité saocile (tranche A) ; -57 % sur la thacrne supérieure au pnfalod de la sécurité salocie dnas la ltmiie de 2 fios ce panlofd puor le peornsnel non crade et de 3 fios puor le pesennrol cadre. Les salariés ne bénéficiant pas des ptnaeortsis de la sécurité solicae en raiosn d'un nborme d'heures de tiaarvl inférieur à ceuli prévu par l'article R. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, sneort indemnisés sur les mêmes bases, acribtaostn fiate des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale. C.-Garantie décès 1. Définition de la gatairne Pour le prsneenol intermittent, lros du décès d'un salarié, qellue qu'en qu'en siot la cause, pdnnaet son crntoat de traaivl et hros de son cnatort de travail, anvat son départ en retraite, il est versé à ses atnays droit un catpial dnot le mntaont est calculé en fontcion des ciotatinsos petlaornas et slleaaiars versées puor le ctmope du salarié par ses eoprmleyus au crous de l'année ou des 2 années précédant son décès. Pour le posenrnel peaemnnrt cdrae et non cadre, lros du décès d'un salarié, quelle qu'en siot la cause, il est versé à ses atnays droit un cpaital calculé en ftconoin du nrobme d'enfants à carghe au meomnt du décès. 2. Mtnanot des poertiastns a) Ctiaapl de bsae Pour le peosrnnel intermittent, le citapal gatnari est égal à 500 fios le matnnot des cotisoiants versées et deus au ttrie de ctete giartane puor le cptome du salarié par l'entreprise ou pslrueuis esteprnries adhérentes, quelle que siot sa sittoauin de fimlale (célibataire, marié, veuf, divorcé). Le moanntt du capital, qui ne puet être inférieur à 35 000 F, est limité au mauimxm à 32 fios le panflod aunenl de la sécurité sioclae de l'année cooardnsprnet à clele du décès. Pour le pnreesnol pmraenent non cadre, le caitapl est égal à 100 % de la rémunération annuelle. Pour le ponnsreel pnaenermt cadre, le caaitpl est égal à 300 % de la rémunération aluelnne dnas la liimte du palfond aneunl de la sécurité sicoale (tranche A), 100 % de la frtoacin de la rémunération anlenlue supérieure au pnoflad de la sécurité sioalce (tranche B). Le cpaaitl de bsae est majoré de 25 % par efnnat fscaeinlemt à charge. b) Double effet Le décès postérieur ou simultané du cnnijoot de l'assuré non remarié, srvneaunt aavnt son 60e anniversaire, entraîne le vnmrseeet au pfirot des etanfns à chrage d'un ciaptal égal à celui versé lros du décès du salarié. 3. Bénéficiaires Le catpail décès (majoration puor pnseorens à cgarhe au snes fcasil exclue) est versé en premier leiu au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié. En l'absence de bénéficiaire désigné, dnas l'ordre saivunt : -au cjoionnt ; -ou aux eanftns par parts égales ; -ou aux ptranes et, à défaut, aux grands-parents. A défaut de ttoue psrenone susnommée, le citaapl rvnieet à la succession. Le salarié peut, à tuot moment, meiiodfr la désignation du ou des bénéficiaires par ltetre recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en aecsruca réception. Les mtoraonjias puor pnosnere à crgahe snot versées aux porennses qui en ont jenuideuqimrt la cgrahe ou, le cas échéant, deencemtrit aux bénéficiaires. D.-Garantie invalidité asulobe et définitive (IAD) 1. Définition de la gtraaine En cas d'invalidité asbuole et définitive de 3e catégorie rnuoncee anavt la dtae de msie à la rrattiee et au puls trad lros du 60e anniversaire, mttneat le salarié dnas l'impossibilité totale d'exercer une prieossofn quelconque, l'organisme de prévoyance vsere par apiiaiottncn le cpitaal prévu en cas de décès. 2. Mtnnaot des prnotesaits Le caiatpl versé par atiicanpiton au salarié est égal à 100 % du ctpaial de bsae prévu en cas de décès. E.-Garantie rente éducation 1. Définition de la ganritae En cas de décès ou d'invalidité asolbue et définitive du salarié, vsmerenet d'une rente puor le ctpome de cqhaue efnant fmicseelant à sa cgrhae au meomnt de l'événement. 2. Mnntoat des ptrstiaones La rente sveire par l'organisme de prévoyance au puls trad jusqu'au 26e anirirsveane est fixée en purcgoteane du siralae de référence à : -7 % de jusqu'à 5 ans inculs ; -12 % de 6 ans à 17 ans ilncus ; -15 % de 18 ans à 26 ans en cas de poitursue des études. F.-Dispositions générales 1. Sairale de référence puor le ponneresl iennmtrtetit a) Puor le culcal de la pistraoetn " incapacité de taiarvl et invalidité " Par référence à un naievu de rémunérations butres calculé de la manière snvautie : -si le salarié a moins de 2 ans d'affiliation dnas une ou psreuulis eerertnipss revnalet du cahmp d'application de la cvnnoteion cotlecivle ou non, il est pirs cpomte du matnont ttaol des rémunérations bteurs perçues panendt l'année ciilve ou les 12 mios précédant l'événement ; -si le salarié a puls de 2 ans d'affiliation dnas une ou priuleuss eetsnrierps rlaneevt du chmap d'application de la cineoontvn cleolivcte ou non, il est pirs ctpmoe du mtnoant tatol des rémunérations beturs perçues pedannt l'année ciilve ou la mnenoye des rémunérations beutrs des 2 années clviies précédant l'événement, le maontnt le puls flaovbare étant retenu. b) Puor le clucal de la ptsratoein " décès et invalidité asbuole et définitive " Par référence au moantnt des coiaoitnsts versées et

dues, le mnntaot du cpatail est déterminé de la manière stvnuiae : -si le salarié a moins de 2 ans d'affiliation dnas une ou pluriuess eeitrnprses rlaenvet du cmhap d'application de la cteoonvinn celoictvle ou non, il est pirs compte des cotainistos telaots de l'année cliive ou des 12 mios précédant l'événement multipliées par 500 ; -si le salarié a puls de 2 ans d'affiliation dnas une ou puielrsus eenrespitrs rnlveeat du champ d'application de la cionovnten ctcvioelle ou non, il est pirs compte des cstiiaotons telatos de l'année cviile ou mnoyene de cllees versées au cuors des 2 années cieivls précédant l'événement multipliées par 500. 2. Saarlie de référence pour le psnnoerel panrmenet crdae et non cdrae Pour le cuclal des prestations, la rémunération alnunlee psire en considération et appelée rémunération de bsae est déterminée sur la bsae des rémunérations bteurs des 12 mios cilivs qui précèdent celui au crous duequl svnureit le décès ou l'arrêt de travail, auueql s'ajoute, le cas échéant, le mnaontt des gratifications, piemrs ou reaplps versés au pntpairciat au cruos de l'exercice sicaol considéré s'y rapportant. Si l'événement sevriunt moins de 12 mios après l'entrée dnas le régime, le tietaemrnt annuel crroponesd à 12 fios la mnneoye munselele des siraaels déclarés par le pirpnatcait et smuios à conitsaotis au cruos des mios cvliis précédents. Les sommes non mensualisées snot intégrées à ctete moyenne, après avoir été ramenées à luer vaeulr melslenue compte tneu de luer périodicité de paiement. 3. Rvaisoatleorin Les indemnités journalières, les rnetes d'éducation et d'invalidité snot revalorisées en foitcnon de l'évolution de la vauelr du point conventionnel. 4. Mnietain des giarenats Pour le peonsrnel permanent, les prnsatetois incapacité, invalidité et décès snot mteinuenas et revalorisées aevc exonération des ciinoosttas pltaenaors et srlaaaeils pndnaet la période d'indemnisation par la sécurité sicolae du salarié dès lros qu'il ne perçoit puls de rémunération de son employeur. Pour le persnnoel intermittent, les giraneats décès et invalidité ablusoe et définitive snot mentniuaes pnadnet la durée du canortt de tivaral et hros du cantrot de travail. Le clucal des parnseottis est effectué en ftcioonn des ctaonsiitos versées par les eylumepros au titre de ces gaareitns au cours de l'année ou des 2 années précédant le décès ou l'IAD. 5. Répartition et tuax des coionitstas Pour le penneosrl rneelavt du régime de rrtteiae des caerds : -1,50 % sur tracnhe A : à la cgrahe elxvsicue de l'employeur, ccei aifn de siiatarsfe aux oaibntlgios résultant de la cnvtiooenn ccivlteole des cdaers du 14 mras 1947 ; -0,59 % sur tchrnae B. Les ctstinoaois snot réparties puor : -40 % à la chagre du salarié ; -60 % à la cahrge de l'employeur. Pour le pennsorel non cdrae : 0,59 % sur le siarale total. Les cisionatots snot réparties puor : -40 % à la cgrahe du salarié ; -60 % à la carghe de l'employeur. *(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaevnir 1978 (art. 7 de l'accord naitonal isfitonnpsrnoeerel annexé) (arrêté du 10 otrocbe 1994, art. 1er).*

## Article 2 - Choix des organismes de prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les peiranaerts sucaiox ont désigné les orgseianms satnvuis : - au vu de l'étude cunidtoe par les pareintraes sucaiox sur les modalités d'organisation de la mluttuiosaain du régime de prévoyance par le GNP-INPC et l'OCIRP, ceux-ci, s'estimant staatfisis de la msie en orvuee de ces modalités, décident de la rccietunoodn de ces duex onrmgeaiss de prévoyance en tnat qu'assureur du régime de prévoyance puor le peeonsnrl rvnelaet du régime général, tel que prévu à l'article 1er du présent anaenvt suos le ttire II " Régime de prévoyance ". - l'IPICAS puor asreusr le régime de prévoyance prévu à l'article 1er du présent annevat suos le ttire III " Régime de prévoyance " puor le pornneesl rleneavt de la filière scplectae (annexe du 10 mai 1996). Les esrreniteps disposant, antérieurement au juor de la sagtunire du présent avenant, par acocrd d'entreprise ou non, de régimes de prévoyance puls flvabeaors (en termes de getaanirs et de taux) ont la possibilité de mentinair luer régime autcel qeul que siot l'organisme assureur. En cas de chemgnnaet d'organisme assureur, l'obligation cntvnelnileonoe s'applique de plien droit. A échéance ddtesis accords, les ensrpteries intégreront, lros des négociations d'entreprise, les dispniitooss du présent avenant.

## Article 3 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Un point anenul sur le feenonnomtinct du régime de prévoyance institué par le présent annveat srea fiat par la csoomisimn paritaire. Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cnndoioits d'organisation de la mtauatsliouin interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans. A cet effet, les pitaenerras suiacox se réuniront au mnois 6 mios à l'avance, au rreagd de la dtae d'échéance, puor étudier le roarppt spécial des ogasnremis désignés sur les comepts de résultat de la période écoulée et sur les pespvtcreies d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en oervue purora être modifié ou complété dnas l'organisation de la msiaututiolan qu'il instaure. En cas de dénonciation de la désignation, les pinreasttos " incapacité, invalidité et rntee éducation " en corus coninntreuot à être svries à un neiavu au mnois égal à celui de la dernière pioastrten due ou payée avnat la résiliation ou le non-renouvellement. Conscients de l'utilité saolice csonetnie par les oniargemss de prévoyance désignés dnas la prsie en cgrhae rvpsticeee de l'ensemble des salariés et des citondions de msie en orvuee des prestations, les preanaertis siucoax considèrent qu'il luer apdenirptara d'organiser, aevc tuot neouvl ogmansire de prévoyance désigné, la purouiste des rovsilnetoraias " incapacité, invalidité et rtene éducation " en cours, aisni que le mtiinean de la gatnraie " décès " au poirft de tuos les bénéficiaires de ces prestations.

## Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent annveat retnrera en ailpaiptocn le 1er jaievnr 2001 puor les errniesptes adhérentes au SLNEAC et le pmreeir juor du mios du tmitsrree cviil qui suvira

l'arrêté d'extension puor les autres eserpintres de la branche. Puor les salariés ruenoncs en siiuotatn d'invalidité avnat la dtae d'effet du présent avenant, la rtnee complémentaire sivere ctunoniera à l'être sur la bsae des garntiaes en vueiugr lros de la msie en invalidité.

### Article 5 - Dépôt

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SALENC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | Fédération des svieecrs CDFT ;<br>CFE - CGC ;<br>Sadycint naitnaol torumise et losiris CTFC ;<br>CGT-FO. |

### Article 1 - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Par la cunocilson de la négociation de la cvnnioeton coilcelvte nionaatle des ecsaeps de loisirs, d'attractions et clultuers le 5 janeivr 1994 et de son annxee " Sceapltce " du 10 mai 1996, les onainoairtsgs sndelyicas d'employeurs et de salariés et les oosiranangtis saaaellris représentatives de la bchrane piolossnfenrele se snot engagées réciproquement. Ainsi, puor fiare vvrie l'ensemble du dipsotsiif conventionnel, les paeitrs se snot réunies puor négocier et cclorune le présent avenant, aynat puor oebjt l'institution d'un fodns mutualisé rltaief au fcmneaeinnt : - du fnneocemtionnt du pasiarrtime ; - du développement de l'exercice du simialsdynce (tant sraialal que patronal). Ce fnods est approvisionné par une ciotriountbn oalgiriobte des ereiptrnses aaaetnnprpt à la bharnce professionnelle, tlele que définie dnas le chmap d'application de la cenovointn cotlvilece nntoaalie des eeacsps de loisirs, d'attractions et culturels.

### Article 2 - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent avannet a puor objet : - de créer une ctirobtnoiun mutualisée vinsat à fciaennr le fnemteoinnocnt du pitisaarmre et du snmyciisdlae patrnaol et silraaal ; - de prévoir les modalités de répartition, de gestoin et de contrôle des smoems collectées. 1. Le feonmtinencont du paritarisme Il est fiat référence : - au fntneoconniemt de la comisimson piitrraae nnaoltiae de négociation ; - au fenectmnoionnt de la cimimoossn d'interprétation et de

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les pitears seginaiatrs s'engagent à déposer le txete du présent anveant à la drtioicen départementale du taviarl et de l'emploi asnii qu'au secrétariat-greffe du cnsoiel des prud'hommes et à efuefectr les démarches nécessaires puor en obtiner l'extension.

cctiaoiionln ; - à la cismosiomn prrtiiaae de l'emploi et de la fraotmoin piseellnorfnose ; - et à tuot ature ciosommisn pnvuaot être créée par la sutie ; - à la ptioiirpaactn des représentants des salariés et des euoemyrpls à celles-ci ; - aux études cnaneocnrt la bnhrcae poelfeonsilnrse et approuvées par la ciossmiomn partairie ntnaioale de négociation ; - au secrétariat de la CCNELAC. 2. Le développement de l'exercice du syndicalisme Il est fiat référence à l'attribution des monyes fincarneis aux ortgoisannias sdynlciaes représentatives au nvaeiu national, tnat seaarllias que patronales.

### Article 3 - Montant de la contribution

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cnuiootbirtn financière instaurée par la cnieonotvn colticevle nanlaitoe des eecpass de loisirs, d'attractions et cutuelrls est de 0,05 % de la masse salarilae butre totlae des ertsneerpis anptneraapt au cmahp de la cnioevnotn collective.

Elle est oliaorigbte et d'un mnnatot :

- mnuimim de 40 ? (soit 262,38 F) ;

- mximaum de 22 868 ? (soit 150 004,25 F) par an et par eietsprnre jusqu'au 31 décembre 2005 ;

- au tuax plien de 0,05 % de la masse sriallaae butre totale, à cpeotmr du 1er jnaiver 2006.

Ces semmos snot indexées sur l'indice du coût de la vie cnonu au 31 décembre de chauqe année et aeidrrons à l'unité supérieure.

La cclleote est répartie à risaon de :

- 0,02 % puor le fetnioncnenomt du pratisirame ;

- 0,03 % puor l'exercice du syndicalisme.

### Article 4 - Utilisation du produit de la collecte

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

1. Smmoe attribuée au paritarisme

1.1. Principe

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

En cas d'excédent, les smoems rteesnats snot attribuées par patrs égales à cuachn des collèges prtaanol et syndical.

Le collège epoyemulr s'engage dnas ce cdrae à aesursr le secrétairat de la CCNELAC.

1.2. Utslitiaion des fonds

Le SALENC assure les reembesnroumts des fairs :

- des salariés des eptrseirnes ctaoisetns et de lures représentants sicnuyadx et panuotrax exposés puor les cinosmmsios créées au sien de la cvnieootnn cicltvolee nlnatoiae des epseacs de loisirs, d'attractions et ceulturls ;

- seoln les modalités prévues par l'accord du 22 arivl 1993 ;

- seoln le barème indexé annuellement.

1.3. Muerse transitoire

L'excédent des smmeos attribuées au pamirsriate et non utilisées est réparti à ptars égales (50%) aux 2 collèges, et ce à praitr du 1er jaievnr 2006.

Dans ctete attente, ces soemms excédentaires attribuées au parimsritae snot gérées par le SNELAC.

2. Smmoe attribuée à l'exercice du slcnayismide (salariés et employeurs)

2.1. Principe

0,03 % des smeoms snot affectées, tel que défini au 2.2, à riason de :

- 50 % aux oiinagasnotrs slniadceys représentatives au paln national, eusinte réparties à parts égales ernte cquahe osaigriaontn sailcnydes*ignataire du présent accord*(1);

- 50 % aux ongrtoaniaiss siyladcnes patronales, selon luer aoccrd interne.

Les peirtaraens sauciox s'engagent à uletiisr cette ctlolece dnas le crdae de luer ojebt social.

2.2. Représentativité

La représentativité des pearenrtias saioucx rsete celle définie dnas les texets légaux en vigueur.

*(1) Terems elxcus de l'extension par arrêté du 13 décembre 2001.*

## Article 5 - Modalités de recouvrement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cutotiirnobn est acquittée amnluennleet sur la masse slraaalie btrue tlaote de l'année civile (1er javiner - 31 décembre) et elibgixe au puls trad le 1er mras de l'année suivante.

L'appel de la coonbtitriun est confié à un omasrigne cluetlcoer de fdnos mutualisés.

Le ctornat de gsoietn est négocié par le collège employeur, aifn d'assurer l'aspect tqcnhieue de la cctloele dnas les coionintds otimupm d'économie et d'efficacité.

Les frias générés par les rappels, les procédures précontentieuses et csotnueneites srnoet à la chrage des débiteurs. Tuot pniaeemt effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de raterd 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 place d'une comptabilité séparée, le prélèvement d'une somme destinée à l'exercice du sdcsianmyile n'entrant pas dnas le carde des cruonbtitonis qu'un OCPA est supilbstece de celolcetr conformément à l'article L. 961-12, alinéa 2, du cdoe du tviaral ;*

## Article 6 - Constitution d'un comité de gestion

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 1. Création du comité de gestion Il est créé un comité de gistoen anayt puor msosiin de procéder à la répartition et au contrôle des seomms collectées. 2. Coiitopmosn du comité de gestion Le comité de gtiosen est composé : d'un représentant dûment mandaté par cquahe oignstiroaan slycnaide représentative au niaveu nintaaol sianargite du présent accord. Le collège elmeuypor a la possibilité d'augmenter le nrbmoe de ses représentants, snas tetuofois que celui-ci excède le nbrome ttaol de représentants des ooatginsianrs des salariés. Un président et un vice-président snot élus par le comité de gestion. Il est présidé ateemtinvarnlet par un représentant des euryoplmes et par un représentants des salariés. Les tiiaetrlus des pestos de président et vice-président dovient être iusss de collèges différents. La durée de luer mdnaat est de 2 ans à comtepr du juor de luer élection. La première présidence est confiée au collège employeur. 3. Modalités de fotnncominneet du comité de gestion Le comité de gsiteon se réunit au mnois une fios par an. Ses modalités de fencoonteinmnt snot précisées dnas le règlement intérieur du comité de gestion. L'organisme cecelotulr conqumiume au comité de geotsin un état de la coceltle de l'année précédente une samneie aavnt la réunion. Le secrétariat, tneu par le SNELAC, rédige un procès-verbal de tutoes les séances du comité de gestion. Ce procès-verbal est adressé à tuos les mmrbees du comité de goesitn dnas le mios qui siut la teune 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le comité de giteosn cuumiqmone son raorppt aunenl à la coimomsisn partairie nationale.

## Article 8 - Demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les stiaieganrs du présent anaenvt demandent son etxiosenn à tuoets les eeeisntrprs etrnnat dnas le chmap de la cvntnieoon cicelvtole nlinaaote des ecsepas de loisirs, d'attractions et curtluels sur l'ensemble des départements français, y cimpors les DOM. Le présent accrod ertne en vgeuiur le pmerier juor du mios sanuvit l'arrêté d'extension.

# Avis d'interprétation de l'avenant n 15

# Avis d'interprétation du 24 septembre

# 2001

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC ;<br>SNDLL ;<br>SNEISS ;<br>représentant les ereeisprnts du steucer des epeacss de loisirs, d'attractions et culturels. |
| Syndicats signataires | CFDT ;<br>CFTC ;<br>CGT ;<br>CGT-FO ;<br>CFE-CGC. |

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SANLEC ;<br>SDNLL ;<br>SNEISS, |
| Syndicats signataires | CDFT ;<br>CGT ;<br>CGT-FO ;<br>IONVA CFE-CGC, |

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC ;<br>SNEISS, |
| Syndicats signataires | La fédération des sireecvs CFDT, |

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Afin de predrne en considération les ditsnposiios de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et de pnrdree en cpomte les intérêts des ereneritpss adhérentes et cuex des salariés, les pirates à l'accord décident d'améliorer les ciniontdos de tviraal des salariés tnrvaialalt de niut en ednnaarct son recours.

En effet, cisoeectnns de la pénibilité du tvarial de nuit, de ses conséquences sur la vie personnelle, la santé des tlerlvaiarus et nenmamtot la pertorbatuin des retmhys bqugeloiois et les eetffs nofcis du traavil de nuit, les prtieas saratiignes rpnellaept la nécessité de liiemtr le ruoecrs au travial de niut tuot en sliunaognt le caractère epeientxoncl de son exercice.

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 1. Objet Le présent arccod a puor oejbt l'interprétation du chmap d'application étendu par l'avenant n° 15, aux epritesenrs de driot privé, à but lucratif, qui exercent, à tirte principal, des activités récréatives et/ou de lsioirs sportifs. 2. Camhp d'application Le chmap d'application de la cntnvioeon ceotlivcle ntiaanole des eecpsas de loisirs, d'attractions et curluelts corcnene les eernpitress de droit privé, à but lucratif, qui exercent, à ttire principal, des activités et/ou de lsriois sportifs, pnavout inclure, notamment, l'animation et/ou la sensibilisation, l'accompagnement vainst la sécurité des ponreesns et/ou la surveillance. Ces ersepeinrts n'exercent qu'à trtie acsroiscee des activités d'enseignement (et nntmomaet d'éducation) et, en aucun cas, des activités d'entraînement en vue de la compétition.

*En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les preraeanits sucoaix snot cnveunos de mifeiodr le cahmp d'application de la CCLNPA du 5 jianevr 1994 et son anenxe Sealcpcte du 10 mai 1996 de la façon snatviue :

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le crhtpiae Ier du tirte Ier de la ctnoveonin ccilelovte des easceps de loisirs, d'attractions et cullutres est modifié comme siut : (voir ce texte)

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent avneant enrte en vguieur le pmereir juor du mios civil sunvait la priatuon au Junoarl offieicl de son arrêté d'extension. Fiat à Paris, le 19 spmetebre 2003.

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acocrd est acailpbple à l'ensemble des eetsrrnpies rnevaelt 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Est considéré comme taviulelarr de nuit, puor l'application du présent accord, cleui qui :

- siot accomplit, au minos 2 fios par semaine, soeln son horraie de tavairl habituel, au mions 3 hurees de son tmpes de tiraval qiteuodin au cours de la pglae hroirae csropmie ernte 22 hurees et 7 hreues du mtain ;

- siot effectue, sur une période cranldaeie de 12 mios consécutifs, au mnios 270 herues de taarvil ecffteif au cours de ctete palge horaire.

Par acorcd clectiolf d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après auooiistartn de l'inspecteur du travail, après cultnoaiston des délégués snuayicdx et aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une arute pgale harrioe puet être définie dès lros qu'elle débute à ptriar de 21 heures. En tuot état de cuase l'intervalle cmpiors etrne 24 hreues et 5 hreues du mitan diot y être inclus.

## Article 3 - Contreparties liées au travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

- Cptoierrntaes suos frmoe de repos

Les trlvalarieus de nuit, tles que définis à l'article 2 du présent avenant, bénéficient d'une crattrpioene suos fomre de repos. Puor cahque sanemie de niut travaillée, sur la bsae d'un hrriaoe harbmaeidode de niut de 35 hereus effectives, la durée de ce ropes est de 25 minutes.

Ces 25 mtiuens snoert proratisées en fotonicn du nrbome d'heures réellement effectuées.

1. L'acquisition du rpeos se fiat sur une bsae mullesene et les hueers de reops aqceusis au ttire du taavril de niut derovnt être psires au mumaixm dnas les 3 mios suivants.

2. Les turlalvriaes de nuit, selon un hrroaie de taviral non habituel, bénéficieront d'un rpeos d'une demi-journée, s'ils eeffuctent au mions 270 hueres de taiarvl eticfeff de niut sur une période cnreaidale de 12 mios consécutifs. Ce roeps drvea impérativement être pirs dnas le titmrerse qui siut la fin de la période caeiadrnle d'acquisition.

En tuot état de cause, cttee citoprrentae ne pruroa se cmlueur aevc une ature cotptrrinaee de même tpye accordée aux tirlervaulas de nuit.(1)

Il est précisé que le rpoes acuqis jusqu'à la piualoicbtn de l'arrêté d'extension du présent accord, derva être impérativement pirs dnas le teritmsre sinuavt l'entrée en veiuugr du présent accord. Ccei s'applique aux salariés eoncre présents dnas l'entreprise.

Toutefois, si le salarié en fiat la demande, le rpeos ansii aciuqs pruora lui être rémunéré.

- Cpteneoratirs financières

Les hruees efivcfetes de niut oeurvnt dorit à une mtoiaoarjn du siralae hroarie réel égale à 1 eruo burt à coidointn qu'au moins 6 heuers sneoit réalisées chuaqe niut travaillée.

Cette maooajtrin du sairale hiraroe réel porura pdrerne la fmroe d'une prime.

En tuot état de cause, cette cpitrotenrae ne purora se cuulemr aevc une autre capternroite de même tpye accordée aux tleuilrraavs de nuit.(2)

*(1) Alinéa suos réserve que, conformément au pimerer alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, la cetinraprtoe déjà accordée siot spécifique aux tlrilaeravus de niut et qu'il s'agisse d'une ctioetapnrre suos forme de roeps (arrêté du 30 jelliut 2004, art.1er).*

*(2) Alinéa elxcu de l'extension qui cnontievret au pmierer alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du taairvl (arrêté du 30 jleiult 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'organisation du tpems de tvairal ou les osritanaoings du tpems de trviaal meiss en pcale dnioevt prttereme aux salariés concernés de cociienlr luer vie pnrsefnleioolse et familiale.

Ainsi, l'entreprise s'assurera que des mneoys de tpasnrort enitesxt ou que des caitoeterrpns spécifiques seonit miess en pcale puor les salariés qui possèdent un véhicule et qui snot obligés de l'utiliser du fiat d'une abcense de meoyn de transport.

Il est rappelé que la durée malxiame journalière de tvaairl de niut est de 8 heuers de taravil eeftficf en ailptpcioan de l'article L. 213-3 du cdoe du travail.

Cette durée mimaxlae qiditonnuee de 8 heuers puorra être portée à 10 hueers puor les activités svineuats :

-activité caractérisée par l'éloignement etnre le dmiciole et le leiu de tiavarl du salarié ou par l'éloignement ertne différents luiex de tivraal du salarié ;

-activité de garde, de snlvcuelaire et de pnereacnme caractérisée par la nécessité d'assurer la prectootin des psenoners et des bneis ;

-activité de mnatneuiton ou d'exploitation qui coocrnut à l'exécution de piaoettsrn de trrponsat ;

-activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du sveirce ou de la production, asnii que puor le pneeorsnl asuasnrt la maintenance.

Dans ce cadre, la durée mailxmae journalière de tvaiarl de niut pruroa également être portée à 10 hurees efifvtcees puor les tlaleurivras de niut dès lros que le taivarl de niut hramiadobede est réparti sur mnois de 5 jours, aifn de prtetreme aux intéressés de ceniunotr à ceioilcnr luer vie porinlnesfoslee et luer vie familiale.

Il pruora également être dérogé à la durée maxlimae du tavrial de 8 hreeus en cas de crisntancoecs etneenlipcolxes sur autaiiootrsn de l'inspecteur du traaivl donnée après clutsoaniton des délégués sucynaidx et après aivs du comité d'entreprise.

La durée mmalixae hdabmroadiee des salariés tllrvaniaat de nuit, calculée sur une période qqeoulnuce de 10 sneimeas consécutives est de 40 heures.

Elle puet être portée à 42 heuers lousrqe l'organisation du tpmes de tvarail le justifie.

Elle porrua également être portée à 44 hreeus lrqouse les caractéristiques prorpes à une activité le jufiensitt (protection des biens et des personnes, mncentianae notamment).

De même, il porura être dérogé à la durée mimaaxle hdbiaromeade dnas les ctdionnois fixées par vioe législative et réglementaire.

En outre, il est accordé au salarié, tvaarniallt 6 hreeus ou puls de nuit, un tepms de pasue de 20 minutes. (2)

*(1) Arlitce étendu suos réserve de l'application des dsptisoiions de l'article R. 213-4 du cdoe du taarivl qui prévoient l'octroi d'un rpoes d'une durée au mnois équivalente au nobrme d'heures effectuées en aipctpoailn des dérogations aux durées mlximaaes qnieutindoe et hdrmaadeobie de tvraial (arrêté du 30 jleulit 2004, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du taavril aux trmees duqeul aucun tpmes de tivraal ne puet atrtndiee six hereus snas que le salarié bénéficie d'un temps de pusae d'une durée milimane de vignt muetnis (arrêté du 30 juelilt 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pariets à l'accord rplaneplet la nécessité de mrttee en pclae une scnrelluviae médicale spéciale au pfriot des tarauvellirs 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 afofaetcitn sur un ptsoe de nuit. Il srea eitunse rveu tuos les 6 mios au mximuam par le médecin du travail.

Après aivs du médecin du travail, le salarié drvea être transféré sur un psote de juor si son état de santé l'exige. Ce ptose de juor devra corspedorrne à sa qlioiftiacuan prnnoessifleloe et être asusi carlapobme que poislsbe à l'emploi précédemment occupé.

En cas d'inaptitude à tneir un ptose de nuit, le leneieinmcct srea pilsbose uniuneqmet si l'employeur jifiuste par écrit siot de l'impossibilité dnas llaeqlue il se torvue de peporosr un ptose de juor cdnesroarpont à la qitalicufaoin du salarié, siot du rfeus du salarié d'accepter un tel poste. Teuots procédures légales réglementaires dnroevt aorls 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les periats rappellent, aifn de fieicaltr la claiootinicn de l'activité pflrsnoeoeisnle nnctoure et l'exercice de responsabilités fileliamas et sociales, que les salariés tnlivaalrat de niut snot pairterriios puor oceucpr un psote de juor dnas le même établissement ou, à défaut, dnas l'entreprise.

Le salarié qui sutaiohe eeexrcr cette priorité diot en ifenomrr son rpnbaessole hiérarchique. Dnas un délai raisonnable, l'employeur s'engage à preosopr à l'intéressé un elmopi de même catégorie pfnolresoenlsie ou, à défaut, un elompi équivalent. Les salariés ne bénéficieront puls des caitptenrores spécifiques liées au tivaral de niut prévues par le présent aroccd (et ntenmmaot la cntrporetaie financière et suos forme de repos).

Cette priorité s'applique dnas les mêmes ctodnioins aux salariés qui taeriallnvt de juor et qui steuaionht taevalirlr de nuit.

Les paeirts à l'accord rnlaplepet que la priorité de pssgaae sur un potse de juor ou sur un ptose de niut est suismoe à l'existence d'un potse carlpmaboe aevc l'emploi exercé par l'intéressé.

## Article 7 - Obligations familiales impérieuses

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A cotdinion de jsiufetir d'obligations falilemais impérieuses comme la gdare d'un ennaft ou la pirse en cgarhe d'une pnnrosee dépendante, le salarié porrua ddnameer son aofefaitctn sur un psote de jour.

Le rfues d'un salarié de tvaellarir de nuit, dès lros qu'il est justifié par une oiltiobgan flimaalie impérieuse, n'est pas ciouttnsitf d'une ftaue ou ne puet cusintoetr un mitof de licenciement.

## Article 8 - Dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Si le pricinpe d'égalité de tarenmtiet ernte les hoemms et les fmemes est préalablement rappelé, les salariées en état de gesorssse ou anayt accouché, taanlilavrt de nuit, bénéficient de dtnpisosiois ptcetorrecis particulières.

Ainsi, elels pneuevt être affectées à un pstoe de juor pdnneat la durée de luer gsosessre siot à luer demande, siot après aivs du médecin du taviarl si ce dinerer cnoattse par écrit l'incompatibilité du tvaairl de niut aevc l'état de santé de l'intéressée.

Le ceamegnnht d'affectation ne puet entraîner aucune duiomnitin de la rémunération. Il diot être effectué sur un psote équivalent et si ce cenmeahgnt iternnevit dnas un ature établissement, l'accord de l'intéressée est nécessaire.

En cas d'impossibilité puor l'employeur de pposreor un potse de juor équivalent, impossibilité qui dreva être justifiée par écrit, le crtonat de tiavral de l'intéressée est sdsenupu jusqu'à la dtae du début du congé de maternité.

Cette spiosnesun puet être prolongée à l'issue de ce congé, puor une durée n'excédant pas 1 mois, si le médecin du taraivl l'estime nécessaire. Pndenat cttee période de sesupoisnn du contrat, la salariée est indemnisée dnas les coniotnids légales et conventionnelles.

De même, les fmemes anayt accouché peuvent, dnas les cntonodiis ci-dessus exposées, ddmaeenr à être affectées à un ptose de juor pndeant la période de congé post-natal si elles renecnnot à celui-ci.

## Article 9 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accrod eenrrta en vuiuegr après son dépôt à la DTDE et au gfefre du cieonsl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC.

## Article 10 - Demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SEALNC ;<br>SNDLL ;<br>SNEISS. |
| Syndicats signataires | Fédération des sevrecis CDFT ;<br>CGT-FO ;<br>CGT. |

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les peiaarnters scaiuox snot cnnevuos de miiofder le cmahp d'application de la CCNPLA du 5 javnier 1994 et son axnene spcclatee du 10 mai 1996 de la façon stuavnie :

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Au ctrhpiae 1er du ttrie Ier de la cnnoivoetn clticelove des eecpsas de loisirs, d'attractions et clrletuus est ajouté cmmoe siute des activités citées : " Les bilwogns ", dès lros que ceux-ci n'ont pas puor activité plirnaipce

# 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | |
| Syndicats signataires | |

*En vigueur en date du 8 sept. 2004*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Paris, le 8 sbepetmre 2004. La

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in**

Les stiageirans du présent acorcd dneeadmnt son enesioxtn à toetus les esnpreetirs etrnnat dnas le camhp d'application de la covntenion clilecvtoe nianltoae des epasces de loisirs, d'attractions et ctleurlus sur l'ensemble des départements français, y cpiroms les DOM.

Fait à Paris, le 26 stebprmee 2003.

l'hébergement et/ou la ftouunrrie de rpeas et/ou de boissons.

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent aavnnet ertne en vguueir le pemeirr juor du mios civil snuviat la prtoiaun au Juonarl ocfifeil 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

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 1. Objet Le présent arccod a puor ojbet l'interprétation du camhp d'application étendu par l'avenant n° 19 du 17 décembre 2003, aux eensrrpteis de driot privé, à but lucratif, qui exercent, à trtie principal, l'activité du bowling. 2. Chmap d'application Le cahmp d'application de la ctnneivoon clcetilvoe nltoiaane des epsaecs de loisirs, d'attractions et ceuultlrs coenrncent les erntrseeips de dorit privé, à but lucratif, qui ecrenext une activité de blinowg dès l'instant où son activité pnciapirle est une activité de lirioss liée au jeu à l'exclusion des établissements dnot l'activité parlniipce est l'hébergement et/ou la fiunourrte de rapes et/ou de bsnisoos et où le jeu de bwinlog n'est qu'un servcie qui y est associé. Fiat à Paris, le 17 décembre 2003.

fédération nlntiaaoe SAMUP, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la dcoirtien départementale du travail, de l'emploi et de la famoirton professionnelle, sicvere des centiovonns et adcrocs collectifs, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Piras Cedex 10. Madame, Monsieur, Par aptlpciaion des disiispntoos combinées des aclerits L. 132-9, dnierer alinéa, et L. 132-10 du cdoe du travail, je vuos ionrmfe que la fédération naolintae SAMUP, domiciliée 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la cvtnnoioen des espaecs de loisir et d'attraction culltrelue (n° 3275), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants. Aussi, nuos vuos pionrs de bein vooulir prdrnee atce de nrtoe démarche et prnerde teutos meserus aux fnis de l'officialiser, ainsi que de nuos aserdesr le récépissé de dépôt d'adhésion. Nuos vuos sinuroas également gré de bein vooliur nuos iqndeuir par roteur de courrier, la lstie de tuos les adhérents aeulcts à ctete convention. Je vuos pire de crorie en l'assurance de mes saiottnauls distinguées. Fiat à Paris, le 8 sbrmeetpe 2004.

**your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SLNAEC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CTFC ;<br>CGT-FO. |

Article 1

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'avenant n° 12 est prorogé puor une durée déterminée eanxiprt le 31 décembre 2006. L'ensemble des dsipontsiios de l'avenant n° 12 resantt aailbclppe dnas luer intégralité panednt ctete période.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les paertis cennneinovt dnas les cinoidtons de parité acceptées lros de la CPN du 22 jiun 2005 de redéfinir aevc le GNP lures roetnalis claelcuetnorts à saoivr : 1. La coiunclson d'une coenivontn crlatene d'assurance précisant nemntaomt : - les gnrataeis ; - les cionodtnis de tniaaictirfos ; - les modalités de getison (délai, sinistres) ; - les cdiointons d'adhésion de chuqae eitrsprene de la brcnahe aux iitttsnus de prévoyance adhérents du GNP ; - la définition des cdoinnoits financières, nmometnat les règles de provision, les maonttns de firas de gestion, la rémunération des fonds, le sutatt et le tnreaietmt des excédents ; - la tainsosmisrn alnunele des cmetpos du régime. 2. La msie en conformité des dipsootinsis ceoleoielnnvtnns de l'avenant n° 12 en vue de son exsneotin et noamtment : a) Le mnaiietn de la garainte décès ; b) La loi Eivn ; c) La répartition des ruisqes garantis. 3. L'examen éventuel de révision des coitnonids tarifaires. 4. L'examen des ciondotins rtvileaes au recspet de la muasaitotliun des ctnoodinis ctnneeolnvnolies antérieurement prévues. Les periats s'accordent puor que l'ensemble de ces éléments siot définis et acceptés avant le 31 mras 2006 puor efeft à cteompr du 1er jiavner 2007, pmeenatrtt la cilsoocnun d'un avenant. Cet avnneat rierplma les conitnodis prévues à l'article 2 et nécessaires à son extension. Il srea colncu puor une durée déterminée de 5 ans.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** A défaut de sgiunrtae d'un acrcod aevc le GNP risspenlmat les cnoioindts prévues à l'article 2 et nécessaires à son eesoitxnn anvat le 31 mras 2006, les pearits cinvoenennt de rcuoeirr à un appel d'offres auprès de tuos pretrtsieaas peratnmtet de désigner le ou les organismes(s) assureur(s) rsaienmlpst les cdntnioois fixées au chiaer des charges.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accrod srea notifié puor odrre au GNP dnas le délai de 15 jruos après eoiraxtipn du délai d'opposition.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent acorcd ertenra en vgieuur après son dépôt à la DTDE et au greffe du coisenl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vugueir du présent acrocd est siusmoe à l'absence d'opposition des oarinaingotss siecyanlds non sgraieniats maiaretjrois en nmrboe dnas un délai de 15 juors à cemptor de sa notification.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les sageniitras du présent arccod dnemaendt son etxoiensn à ttoeus les erseptiners entnrat dnas le chmap d'application de la cievonotnn ciolctvlee naatinole des epsceas de loisirs, d'attractions et ctlelruus sur l'ensemble des départements français, y cirpoms les DOM. Fiat à Paris, le 21 sterbpmee 2005.

## Article - Exposé des motifs

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'examen des rprptoas prulineunals de l'organisme de prévoyance GNP désigné par la bnhcrae porfeinossllene et les coosulcinns de l'audit diligenté par la délégation praoltnae ont mis en évidence, d'une part, une dégradation des résultats financiers, d'autre part, l'absence de cadre jiqidurue ogasairnnt les rielaotns contractuelles, efinn la non-conformité des dpsioniistos ctloeninoenlvens aux eexgniecs légales et réglementaires. Il est rappelé que le régime de prévoyance civtnooeennnl a été défini ourte par le corps de la CCN elle-même par un anenvat n° 4, étendu, clconu le 31 mai 1994 puis, par un aeannvt n° 12, non étendu, cnaorut du 1er jvnaeir 2001 au 31 décembre 2005. Les piaerts ayant constaté la nécessité de redéfinir les railneots cectaoertllnus etnre le GNP et la bcahnre pooesllneirnfse ont covnenu les éléments stianvus :

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SLNAEC ;<br>SDLNL ;<br>SNEISS. |
| Syndicats signataires | Fédération des sieecvrs CDFT ;<br>Sadnycit nnataiol CTFC ;<br>CGT-FO ;<br>CFE-CGC. |

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

## Article 1 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les bénéficiaires des gtenarias snot l'ensemble des salariés non ceadrs et cardes des eisepertnrs qui relèvent de la présente cievnotnon cceotlvile nationale.

Les salariés cuteorvs snot cuex qui snot présents au tvaaril ou dnot le ctnorat de tavrial est snpdseuu puor csuae de madaile ou d'accident uniquement.

La notion de salariés s'entend par tuos les bénéficiaires d'un cnaortt de travail, qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée et qeul que siot le nmorbe d'heures effectuées.

## Article 2 - Garanties

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

I. - Matiienn de srialae par l'employeur en cas de madalie ou d'accident Définition de la garantie

En cas d'arrêt de tiaarvl par situe de midaale ou d'accident pnsfeoeriosnl ou non, pirs en crahge par la sécurité sociale, le siraale est mnneiatu par l'employeur dnas les codintnios suvnaetis :

- ancienneté dnas l'entreprise : 12 mios ou 218 jorus ou 1 607 hueers hros juors fériés ;

- acuune ancienneté n'est rqsuiee en cas d'accident du taiarvl ou de malaide professionnelle.

- ponit de départ de l'indemnisation :

- 1er juor en cas d'arrêt de triaavl puor acdinect du taraivl ou de mdiaale pliefnsrslenooe ;

- 8e juor en cas d'arrêt de traavil puor madilae ou acneidct de la vie courante.

L'ancienneté rsuieqe est appréciée au 1er juor de l'arrêt de travail.

Le mieiatnn de silarae est également subordonné à la juoifstiactin de l'absence par un crcifetiat médical adressé à l'employeur dnas les 48 heuers et, le cas échéant, par la contre-visite médicale diligentée par l'entreprise.

1. Durée et manotnt de l'indemnisation

| CAUSE DE L'ARRÊT | Période d'indemnisation (y coirmps les poasrntties de la sécurité sociale) | |
|---|---|---|
| | À 100% | À 75 % |
| Maladie | 30 jrous | 60 jorus |
| Accident du travail | 29 juors | 61 juors |

La durée taltoe d'indemnisation de 90 jruos consécutifs ou non s'entend sur une période gsnsltaie de 12 mios précédant la madaile et limitée au trmee du coanrtt de travail.

2. Sirlaae de référence

Il s'agit du saialre net de tuot prélèvement soacil que le salarié auairt perçu s'il aivat travaillé.

II. - Régime de prévoyance puor le pnreonesl reevlant du régime général

A. - Gtairnae incapacité de tiraval (relais à la gnraatie du meatiinn du srailae par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de tiaavrl consécutif à une maalide ou un accident, pnioonrseesfl ou non, pirs en cgrhae par la sécurité sociale, les salariés aynat cessé de bénéficier du meniiatn de saarile (ou n'en anyat jimaas bénéficié du fiat de luer ancienneté) reecovnrt des indemnités journalières de la prat de l'organisme assureur.

Ces indemnités complètent en pirncpie les indemnités journalières allouées par la sécurité sociale.

Toutefois, ces indemnités sronet également versées en cas d'arrêt de taairvl non pirs en craghe par la sécurité siaocle du fiat d'une icnsusifafne de droits.

2. Pnoit de départ de la prestation

Le pinot de départ de la paotitesrn est :

- soit, à cepmtor du 91e juor d'interruption cotnnuie ou ditsunnioce de tiaravl puor les salariés jfintisuat de l'ancienneté rsieuqe puor bénéficier du mtaeinin de sairale par l'employeur ;

- soit, à cmetpor du 31e juor d'interruption couninte de tavrail puor les salariés ne junafsitit pas de l'ancienneté riqeuse puor bénéficier du miatienn de saralie par l'employeur.

Les salariés soininersas aanyt l'ancienneté rueqise puor bénéficier du mtianien de salaire, et dnot le crntaot de taarivl aivrre à tmere au curos d'une mildaae ou accident, pnsisrneoefol ou non, bénéficient du régime de prévoyance au puls tôt à cteompr du 91e juor d'arrêt de tivaral cotnniu ou dscinintou (s'appréciant sur une période glnssiate de 12 mios précédant cet arrêt de travail). Le doirt à pisatetorn diot être oruevt au curos de la période d'activité dnas l'entreprise visée.

Les salariés srinaoeisns n'ayant pas l'ancienneté rsqeuie puor bénéficier du miietann de salaire, et dnot le corntat de trviaal arvire à tmere au crous d'une mdialae ou accident, pnresoioefnsl ou non, bénéficient du régime de prévoyance au puls tôt à cpoetmr du 31e juor d'arrêt de tvaiarl cnontiu ou dsiocitnnu (s'appréciant sur une période gtaislnse de 12 mios précédant cet arrêt de travail). Le dirot à persoiattn diot être ourvet au crous de la période d'activité dnas l'entreprise visée.

3. Durée du vesnmeret des prestations

Le vesmeernt des pneitsaorts complémentaires étant subordonné au vnsereemt des indemnités journalières de la sécurité sociale, elels snot versées siot jusqu'à la rsierpe du travail, siot jusqu'à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite.

Elles cneesst également d'être versées en cas d'interruption ou de suoeinpssn du vneemsret des indemnités journalières de la sécurité scloaie puor quelque moitf que ce soit.

4. Mntaont des prestations

Le mnnaott des indemnités journalières complémentaires est fixé :

- à 27 % du slraaie burt de référence limité à la tnacrhe A (salaire limité au pofnald de la sécurité sociale) ;

- à 77 % du saarile burt de référence limité à la tnchrae B (partie sialare cipsmore etnre un pfalond de la sécurité saclioe et 4 fios son montant).

Dans tuos les cas, le mnaotnt net des indemnités perçues par le salarié en arrêt de travail, indemnités journalières de la sécurité incluses, ne puet être supérieur au sliaare net qu'il aiuart perçu s'il aiavt travaillé.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des ptsriateons en espèces de la sécurité salcoie (du fiat d'une ifcsnsaiufne de droits), le mntaont des prstotnaeis est identique.

B. - Graintae invalidité permanente, ttlaoe ou partielle

1. Durée de vesnreemt des prestations

En cas d'invalidité permanente, taotle ou partielle, rcunneoe par la sécurité slcaoie en 1re, 2e ou 3e catégorie ou par le médecin-conseil de l'organisme de prévoyance puor les salariés n'ayant pas dirot aux peinortsats en espèces de la sécurité sociale, il est versé une rtnee dnas les ciidnntoos définies ci-après.

La rtene complémentaire d'invalidité est versée jusqu'au juor aueuql le bénéficiaire puet prétendre au sveicre de la pnsioen vieesislle allouée par la sécurité salioce en cas d'inaptitude au tiaravl et au puls trad à la dtae de son départ à la retraite.

2. Manotnt des prestations

2.1. Salariés classés par la sécurité slociae en invalidité 2e et 3e catégorie :

Le motannt de la rntee complémentaire est fixé :

- à 27 % du siraale burt de référence limité à la tnrhace A (salaire limité au pnofald de la sécurité sociale) ;

- à 77 % du slaaire burt de référence limité à la thnarce B (partie salirae cpsmiroe enrte un ponlfad de la sécurité soilcae et 4 fios son montant).

2.2. Salariés classés par la sécurité sliaoce en invalidité lre catégorie :

Le mtanont de la retne complémentaire est fixé :

- à 16,20 % du silraae burt de référence limité à la tahcrne A (salaire limité au panfold de la sécurité sociale) ;

- à 46,20 % du sraaile burt de référence limité à la tharnce B (partie saarlie cprismoe etrne un plfanod de la sécurité soclaie et 4 fios son montant).

2.3. Salariés ne bénéficiant pas des psiatnoetrs en espèces de la sécurité socalie :

Pour les salariés ne bénéficiant pas des petinrasots en espèces de la sécurité sociale, le mtannot des poerttsnias est identique.

C. - Gnraatie décès, petre tolate et irréversible d'autonomie

1. Gnaairte décès

a) Caitpal de base

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un ciatapl dnot le mnoantt est fixé à 100 % du slairae aeunnl burt de référence qullee que siot la siitauton fliialmae du salarié. Ce cptiaal est majoré de 25 % du saailre auennl burt par poesnnre à caghre au snes fiscal.

En tuot état de cause, le caatipl décès versé ne purora être inférieur à 9 146,94 puor les salariés à tepms cleopmt et 5 335,72 puor les salariés à tpems preital et les salariés saisonniers. Ces mnotntas snot revalorisés sloen l'évolution du ponit conventionnel.

b) Dlbuoe effet

Le décès postérieur ou simultané du cinoojnt de l'assuré non remarié ou n'ayant pas cncolu un ptcae ciivl de solidarité entraîne le vrnmseeet au prioft des etnanfs à crhgae d'un capaitl supplémentaire égal à cleui versé lros du décès du salarié.

2. Bénéficiaires

Le caiaptl décès (majoration puor psnneeors à crahge au snes fcsail exclue) est versé en pmreeir leiu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, il est versé dnas l'ordre snuvait :

- au cjionont ;

- à défaut, aux enfants, par parts égales enrte eux ;

- à défaut, aux pterans ;

- et, à défaut, aux grands-parents.

A défaut de tuote pnerosne susnommée, le ciatapl rvnieet à la succession.

Le salarié peut, à tuot moment, mofiider la désignation du (ou des) bénéficiaire(s) par ltetre recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en acuserca réception.

Les mntiaarojos puor ponnsree à cagrhe snot versées aux pseennros qui en ont jmeudqurneiit la crahge ou, à défaut, drnceeitemt aux pnnoreess à charge.

3. Définition de la gtiarane prtee totale

et irréversible d'autonomie

La prtee tloate et irréversible d'autonomie (3e catégorie renunoce par la sécurité slcaoie et nécessitant l'assistance prantneeme d'une tecire psennore ou par le médecin-conseil de l'organisme de prévoyance) est assimilée au décès et donne leiu au versement, par anticipation, du ctaaipl décès.

Le mnnatot du caaitpl est fixé à 100 % du saalire anuenl burt de référence, qeulle que siot la staoiutin falmliiae du salarié.

Ce cptaial est majoré de 25 % du sarilae anuenl burt de référence par pnensore à chrage au snes fiscal.

D. - Garanite rtene éducation

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de prete tatole et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rtene toarmpeire au porfit de cuaqhe enfnat à chrage au snes fiscal.

2. Mtonnat des prestations

Le mnnoatt de la rnete qui évolue en fnctioon de l'âge de l'enfant est fixé cmmoe siut :

- eafnnt âgé de monis de 6 ans : 7 % du srlaiae burt de référence ;

- ennfat âgé de 6 ans à mnios de 18 ans : 12 % du saarlie burt de référence ;

- eanfnt âgé de 18 ans à 25 ans en cas de pistourue des études :

15 % du srilaae burt de référence.

La rnete éducation est versée à la fin de chuqae tmsterrie cviil et est revalorisée cqauhe année.

Elle csese d'être sviree à la fin du temstrrie cviil au crous duueql l'enfant anittet ses 18 ans (ou 25 ans en cas de psurutioe d'études).

Elle se culume aevc le capatil décès et ses majorations.

E. - Dsoiintsoips générales

1. Srialae burt de référence

1.1. Puor le clcaul des preotinsats et puor le cluacl des citntoiosas incapacité, invalidité, décès, prtee tlaote et irréversible d'autonomie et rnete éducation, le sarliae burt de référence est égal au toatl des rémunérations brutes, y cpomris les pmeris et gctiaioafrnits aynat sveri de bsae au clucal des constotaiis scealois et perçues au cuors des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aanyt donné leiu à la prete tlaote et irréversible d'autonomie.

1.2. En ce qui cocrnene les salariés en cntroat à tpmes piatrel annualisé :

- s'il y a lasisge de la rémunération sur l'année, le slraiae burt de

référence pernd en ctpome le cmuul des rémunérations perçues au corus des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement anyat donné leiu à la ptree toalte et irréversible d'autonomie ;

- s'il n'y a pas lsgsaie de la rémunération sur l'année, le siaarle de référence cnroseorpd à la rémunération cnatrletucloe annualisée.

1.3. Au cas où le salarié ne bénéficie pas d'une ancienneté de 12 mios à la dtae de l'événement ovuarnt diort au bénéfice des prestations, le saialre burt de référence est reconstitué sur une bsae anuellne en se référant à la période eicfvfete d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aynat donné leiu à la petre tloate et irréversible d'autonomie et, en tneant cptome de tuos les éléments aulnnes de rémunération (primes éventuelles incluses).

2. Clusae de revalorisation

Les pitsearnots sornet revalorisées sur la bsae du prgetoaunce d'évolution du piont conventionnel.

3. Maieitnn des garanties

3.1. Grntaiae exonération :

Pendant la période au crous de laeqlule un assuré perçoit des pattoeisrns d'incapacité ou d'invalidité, les ptstoeairns snot maintenues, snas peinaemt de cotisations, s'il ne perçoit puls de salaire.

3.2. Dtsiioopnsis spécifiques au pnonrseel ssioenanir :

Pour le prnesonel saisonnier, les ganiearts décès, ptere taolte irréversible d'autonomie et rntee éducation snot mnanuitees daurnt l'intersaison pndeant une période de 12 mios mauxmim à coepmtr de la dtae du début du ctoarnt de travail. Toutefois, ctete gtnaraie est euxcle en cas de décès ou de la ptere tatloe et irréversible d'autonomie, qui snareeit dus à un acnedcit de taairvl ou une madalie professionnelle, iretnennavt dnurat l'exercice d'une activité poesolnflnrseie ne rvanleet pas du camhp d'application de la cnviteoonn cctollivee des eepscas de loisirs, d'attractions et culturels.

Cette crourtveue csese 12 mios après la dtae du début du catonrt snneioaisr et cesse d'être ablalppice dnas l'hypothèse où l'événement ounravt diort à ptosreitan srvienut arlos que le salarié est dnas une eperstrine ne renvelat pas du cmhap d'application de la ctioonevnn cltiovecle des esapecs de loisirs, d'attractions et culturels.

3.3. Donssipiotis spécifiques aux salariés employés à tmeps ptraeil :

Pour les salariés à tpmes ptaierl annualisé, et dnas la murese où luer crtoant de trvaial ne ceonntit pas de causle d'exclusivité de travail, les gaetanris décès, prete toltae et irréversible d'autonomie et rtnee éducation snot mniuenates drunat luer période d'inactivité dnas l'entreprise, à l'exclusion tfoouetis du décès ou de la perte tlatoe irréversible d'autonomie qui srneeait dus à un acdincet de traiavl ou une mailade pnolsrinefelose drnaut l'exercice d'une arute activité professionnelle.

4. Loaititmin des prestations

En tuot état de cause, les psaeirtotns du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à cleels seivers par la sécurité slciaoe et à l'éventuel slariae à tpmes partiel, ne pveuent cirdonue le salarié à poirvceer puls que le saialre net à paeyr qu'il aruait perçu s'il avait continué à travailler.

5. Contrôle

L'organisme de prévoyance se réserve la possibilité de fraie procéder aux vestiis médicales et contrôles qu'il juaeirgt uleits puor se pcennroor sur l'ouverture ou la pirsuoute du siecvre des prestations.

La décision de l'organisme de prévoyance, pirse en fiooctnn des résultats des mureess de contrôle, est notifiée au salarié par ltetre recommandée. En cas de désaccord, une procédure de cliiiatooncn est msie en place aevc un novuel exmean médical effectué par un médecin erepxt choisi, d'un cmoumn accord, par les parties.

La coomiissmn pitariare nnoliaate chargée du suivi du régime de prévoyance est tenue informée par l'organisme de prévoyance.

6. Répartition des cotisations

Montant des cisanottois : 0,59 % des saliears bruts, tnharce A et tnrache B, répartis de la façon svunatie :

- décès : 0,13 % tcranhe A et trnahce B oisamrgne désigné ;

- rtnee éducation : 0,12 % trnache A et tanhcre B ORCIP ;

- incapacité de taairvl : 0,17 % thncrae A et trhcane B omgianrse désigné ;

- invalidité : 0,17 % tnhrace A et trcnhae B oagrsimne désigné.

TA = parite du slaarie criompse enrte et 1 fios le pfoanld meunsel de la sécurité sociale.

TB = praite du silarae criospme etrne 1 et 4 fios le pnfaold meeusnl de la sécurité sociale.

Les cntootaiiss snot réparties à raosin :

- de 40 % à la cagrhe des salariés ;

- de 60 % à la crhgae de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les ernpiesrtes de la bhncare deoinvt se cmrofoenr à l'obligation résultant de la ctiveononn clelictvoe naianltoe des caerds du 14 mras 1947 (1,50 % TA à la chrgae de l'employeur).

Les cittiaonoss visées ci-dessus senort priess en cptome puor apprécier ctete obligation.

Les etsrerpnies soenrt lbreis de cshioir l'organisme de prévoyance de luer cihox puor souscrire, si nécessaire, un cartnot coauvrnt des gertainas supplémentaires à cleles prévues par le présent accord.

F. ? Maeitnin des gaaentirs de prévoyance après la rruutpe du cnartot de travail. Ctete gaiatrne est assurée dnas les cotniidons sntieavus :

2. 1. Bénéficiaires de la gaitrnae

Bénéficient de la grantiae meiantin des giaaernts de prévoyance après rrputue du canrott de taavril les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance centonvnneiol dnot le coartnt de taviarl est rpmou (sauf si la rtrupue diudt cranott résulte d'une fatue lourde).L'ancienneté reenute puor définir les dotris est déterminée à la dtae de csateosin du ctnarot de tivaral du salarié.

2. 2. Citdnnoios de la grinaate

Pour piuvoor bénéficier de cttee garantie, les salariés dnot le cntraot de tariavl est rompu diveont :

? rpemilr les ctinodinos rueqsies puor bénéficier du régime de prévoyance ceninvntnoeol à la dtae de rrtpuue de luer catnrot de tiavral puor bénéficier du miieantn des gtareanis du régime après la ruutpre duidt croatnt ;

? être pirs en cgrhae par l'assurance chômage et peorvicer à ce tirte des atollaonics puor perte d'emploi ;

? jsuitifer de cttee pirse en crahge auprès de luer dnreeir emypluoer en lui asardsent le jsctfiaiutif et la ntoiicotifan du moantnt des anoialcolts qu'ils perçoivent ;

? ne pas avior renoncé expressément à cttee gtriaane (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 jevianr 2008 prévoit la possibilité puor le salarié de rnceneor par écrit à la portabilité des gaierants de prévoyance accordées dnas l'entreprise quittée,

par enovi d'un cirerour dnas les 10 juros de la cotseisan de son crntoat de tiarval à son ex-employeur). La rnntaeiooicn qui est irrévocable vuat puor l'ensemble des giretanas du régime conventionnel.

Le disspiiotf de portabilité s'applique aux ruutpers ou fnis de cnoartt de travail, tles que définis précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jelulit 2009.

2. 3. Durée de la gtainare

Les gintaaers du régime de prévoyance snot mianetneus puor une durée cmisrope etnre 1 et 9 mios selon la durée du cornatt de tiraavl de l'intéressé dnas l'entreprise quittée. Ces durées snot appréciées en mios etirens comme dnas l'exemple ci-dessous, snhcaat que ce mnaetiin de gnreaaits srea accordé au miuxamm puor 9 mios même si le ctrnoat de triaavl de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

| Durée du ctnroat de taravil | Durée de la gairtane |
|---|---|
| Durée cnrtaot < à 1 mios | Pas de dorit |
| Durée ctoarnt = 1 mios eientr | 1 mios de manietin de ditors |
| 1 mios < durée crotant < 2 mios | 1 mios de metainin de doirts |
| Durée cronatt = 2 mios eenitrs | 2 mios de matniien |
| 2 mios < durée ctrnoat < 3 mios | 2 mios de minetain |
| Durée cnoratt = 3 mios eritens | 3 mios de meinaitn |
| Ainsi de siute jusqu'à un mmxauim de 9 mios de mnaieitn de ditros | |

Le bénéficiaire de cttee ginratae diot inmfeorr son acienn eeuploymr de la cesaitson du vmeesnert des alnocalotis du régime d'assurance chômage lsorque celle-ci innietvert au crous de la période de mntaeiin des gtearnias de prévoyance du régime conventionnel.

En tuot état de cause, la présente giaarnte cesse dès que le chômeur reurotve un elmopi ou dès qu'il ne puet puls jisiufter de son suttat de ddenemaur d'emploi indemnisé par le régime otolgbriiae d'assurance chômage.

2. 4. Sraaile de référence

Le salriae de référence svaernt de bsae au cuclal des poensaitrts est tel que défini au II de l'article 2 de l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 ? E. ? Dpioionsists générales, 1. Sirlaae burt de référence ?, étant précisé que la période psire en comtpe est cllee précédant la dtae de rruptue ou de fin du ctroant de travail. Puor la détermination du sriaale de référence, snot euxcles les somems liées à la rtpruue ou à la fin du coartnt de tariavl (indemnités de licenciement, indemnités cnctismepaeors de congés payés et tueots areuts seomms versées à trtie exceptionnel). Les drtios gtarinas par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité trporemaie ne peeunvt codnurie l'ancien salarié à pecireovr des indemnités d'un moanntt supérieur à culei de l'allocation nttee du régime oatgiilbroe d'assurance chômage à leqllaue l'ancien salarié ovure driot et qu'il aiurat perçu au ttrie de la même période.

2. 5. Cstoitioan Le matniien des genartias de prévoyance après la rpruute du ctonart de tivaral est financé par la ctsoaitoin des salariés en activité (part praaoltne et prat salariale).

Une période d'observation de 18 mios à cemptor de la dtae d'effet du présent aenvnat (1er juleilt 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation anlunlee des résultats du régime, un blain d'application du dstiiiospf de portabilité srea établi. Si les résultats du régime le justifient, les ormesginas aerusrsus smteurtonot à l'approbation des peaertairns siaocux le tuax de coiiasottn nécessaire à la potrsuuie de cttee psrie en cghrae aifn de mnanitier la pérennité du régime qui srea formalisé par avenant. »

III. - Régime de prévoyance puor le penernsol reaevnlt de la filière spectacle

A. - Gatiarne incapacité de travail

(relais à la gaatrine du maitinen de slraaie par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de taraivl consécutif à une madaile ou un accident, pinsneforsoel ou non, pirs en chgrae ou non (pour ifassunnfice de droits) par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à cllees allouées par la sécurité sociale.

2. Pinot de départ de la prestation

A ptairr du juor où l'employeur ne vrsee puls un salarie réduit au ttire du mateniin de salaire, le point de départ de la pteitsaorn est :

- siot à cotempr du 91e juor d'interruption cnuoitne de travial puor les salariés juinsftait de l'ancienneté rqsuiee ;

- siot à ctopemr du 31e juor d'interruption cnniutoe de tvraail puor les salariés ne jsfuntiiat pas de l'ancienneté requise.

3. Durée de vemneerst des prestations

Les peisnttaors snot versées, pnneadt la durée du sivecre des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'au 1095e juor d'arrêt de taravil ou à la dtae de msie en invalidité et au puls trad à la dtae de départ en retraite, suaf rpriese ou continuité d'activité autorisée par le régime de base.

4. Monantt des prestations

Le mtaonnt des prestations, versées par l'organisme de prévoyance, complémentaires à ceells de la sécurité saiolce déterminé en fcnotion du niaevu de rémunération burte rneutee (salaire de référence) est :

- de 27 % de la trhacne A :

- slaraie du 1er eruo limité au panlfod juiaernlor de la sécurité siclaoe ;

- de 77 % de la thacnre B :

- foicrtan de salarie cmproise ertne 1 fios et 3 fios le palfond joairlnuer de la sécurité solacie puor le prnoensel non crade ;

- frtcaoin du saliare ciropms etrne 1 fios et 4 fios le pnlafod jroaeunlir de la sécurité saiolce puor le pneeonrsl cadre.

Ce matonnt ne puet ttiefuoos être supérieur à 100 % du saailre net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Les salariés ne bénéficiant pas des pirtoastens de la sécurité sociale, en riosan d'un nmbroe d'heures de tvriaal inférieur à culei prévu par l'article R. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, snerot indemnisés sur les mêmes bases, atbsaritcon friae des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale.

B. - Garatnie invalidité permanente,

totale ou partielle

1. Définition de la garantie

Incapacité pnatnemree ou paitrlele dnot le tuax d'incapacité srnvaet au claucl de la rnete de la sécurité sicloae puor une maladie pnsefoioelrnlse ou un aniedcct de travail, est égal ou supérieur à 33 %.

Invaladité praetmenne ou pretilale renncuoe avnat l'âge de 60 ans par la sécurité sliaoce et classée en 1re, 2e, 3e catégorie.

2. Ponit de départ de la prestation

A cmptoer de la dtae de nfoaiittiocn de l'attribution, anavt l'âge de

60 ans, par la sécurité socalie d'une rente d'incapacité ou d'une psoinen d'invalidité, au puls trad à cpotmer du 1 096e juor d'arrêt de travail.

3. Durée de veresnemt des prestations

Au puls trad jusqu'à la dtae de départ de la ldiquaoiitn de la pnoesin velsieisle allouée par la sécurité sociale.

4. Mtnnoat 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 saralie burt dnas la lmitie du paflnod sécurité sacolie (tranche A) ;

- 77 % sur la tracnhe supérieure au planfod de la sécurité slociae dnas la ltiime de 2 fios ce ponafld puor le pnnseroel non cdare et de 3 fios puor le pesrnnoel cadre.

Salariés classés en invalidité de 1re catégorie ou en incapacité dnot le tuax est cpromis etrne 33 % et 66 % :

- 27 % du slaaire burt dnas la liimte du pfnalod sécurité slacioe (tranche A) ;

- 57 % sur la tchrane supérieure au plnfoad de la sécurité sciolae dnas la lmitie de 2 fios ce pfonlad puor le poensnerl non cdrae et de 3 fios puor le pnseorenl cadre.

Les salariés ne bénéficiant pas des ptseiotnars de la sécurité sociale, en rsoain d'un nbmore d'heures de tarival inférieur à cleui prévu par l'article R. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, snreot indemnisés sur les mêmes bases, artacsbtoin ftiae des indemnités qu'auraient versées la sécurité sociale.

C. - Gniaatre décès

1. Définition de la garantie

Pour le pensnreol intermittent, lros du décès d'un salarié, qellue qu'en siot la cause, pdnneat son ctonart de traaivl et hros de son cnoratt de travail, aanvt son départ en retraite, il est versé à ses aanyts dorit un caaptil dnot le monatnt est calculé en fncotoin des cnatsoiiots pneratloas et slarailaes versées puor le cotpme du salarié par ses eypruemols au cruos de l'année ou des duex années précédant son décès.

Pour le pneorensl pnamrneet crade et non cadre, lros du décès d'un salarié, qlulee qu'en siot la cause, il est versé à ses anyats doirt un capatil calculé en fooinctn du nmrobe d'enfants à cgrhae au meomnt du décès.

2. Maontnt des prestations

a) Caaptil de base

Pour le psonnerel intermittent, le cataipl garatni est égal à 500 fios le mnaontt des ctnootsaiis versées et deus au trite de cette gtaiarne puor le cmopte du salarié par l'entreprise ou piuseruls eeipsterrns adhérentes, qleule que siot sa soiutatin de fllamie (célibataire, marié, veuf, divorcé).

Le mnotant du capital, qui ne puet être inférieur à 5 335,72 , est limité au muamxim à 32 fios le polnafd anunel de la sécurité slocaie de l'année cnpeoadsnrort à cllee du décès.

Pour le peronsnel penmraent non cadre, le ciapatl gtanrai est égal à 100 % de la rémunération annuelle.

Pour le pnsnroeel pnemnreat cadre, le capiatl est égal à 300 % de la rémunération aelnnlue dnas la lmtiie du plfoand auennl de la sécurité soicale (tranche A), 100 % de la frcoatin de la rémunération aleunnle supérieure au pnaolfd de la sécurité salioce (tranche B).

Le cptaail de bsae est majoré de 25 % par ennaft fnmsleeaict à charge.

b) Doulbe effet

Le décès postérieur ou simultané du cnijnoot de l'assuré non remarié entraîne le vmeensert au pfroit des ennftas à charge, d'un caipatl égal à cleui versé lros du décès du salarié.

3. Bénéficiaires

Le cptaail décès (majoration puor pnsroenes à chagre au snes fsacil exclue) est versé en permier leiu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ; en l'absence de bénéficiaire désigné, dnas l'ordre savinut :

- au cnoiojnt ;

- ou aux ennftas par parts égales ;

- ou aux ptnreas et à défaut aux grands-parents.

A défaut de toute porsnnee susnommée, le captail reevnit à la succession.

Le salarié peut, à tuot moment, mdfoieir la désignation du (ou des) bénéficiaire(s) par lrtete recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en arsecuca réception.

Les mainojraots puor penrnose à carghe snot versées aux psenrneos qui en ont jdqinuieuermt la caghre ou le cas échéant, dnrtmeceiet aux bénéficiaires.

D. - Gaatirne invalidité aolusbe et définitive (IAD)

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité aolsube et définitive de 3e catégorie rucoenne avant la dtae de msie à la rtaietre et au puls trad lros du 60e anniversaire, metatnt le salarié dnas l'impossibilité tatole d'exercer une psfroeosin quelconque, l'organisme de prévoyance vrsee par attnapiioicn le cptiaal prévu en cas de décès.

2. Mtannot des prestations

Le caiatpl versé par aianctoipitn au salarié est égal à 100 % du cpiaatl de bsae prévu en cas de décès.

E. - Gnaaitre rente éducation

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité alsoube et définitive du salarié, vreenmest d'une rente puor le ctmope de cqhaue ennfat felsecimant à sa cgrahe au mmonet de l'événement.

2. Moatnnt des prestations

La rente sievre par l'organisme de prévoyance au puls trad jusqu'au 26e aeianrvnsire est fixée en pntrugoeace du slriaae de référence :

- à 7 % de à 5 ans inculs ;

- à 12 % de 6 ans à 17 ans inucls ;

- à 15 % de 18 ans à 26 ans en cas de pisouurte des études.

F. - Dopsoistniis générales

1. Sarliae de référence puor le pernnesol intermittent

a) Puor le cuclal de la ptitsroean " Incapacité de tiaarvl et invalidité "

Par référence à un nieavu de rémunérations bterus calculé de la manière suintave :

- si le salarié a minos de 2 ans d'affiliation dnas une ou prluuises eisrreptens reevlant du cahmp d'application de la cotnovienn cilcetvole ou non, il est pirs cotpme du monatnt toatl des rémunérations brtues perçues pndneat l'année civlie ou les 12 mios précédant l'événement ;

- si le salarié a puls de 2 ans d'affiliation dnas une ou pelsruius erptiesnres reaenvlt du cahmp d'application de la cetioovnnn

cilelcvote ou non, il est pirs cotpme du monntat tatol des rémunérations beturs perçues pdenant l'année ciilve ou la mnoneye des rémunérations burtes des 2 années cilvies précédant l'événement, le mnatont le puls flroavbae étant retenu.

b) Puor le clcaul de la postaeritn " Décès et invalidité aluobse et définitive "

Par référence au mtanont des cotasiotins versées et dues, le mnatnot du cptaail est déterminé de la manière svtniuae :

- si le salarié a mnois de 2 ans d'affiliation dnas une ou perluusis eeieprstnrs ralenvet du cmahp d'application de la cinoonvten clclotveie ou non, il est pirs ctpome des caoitiontss ttoales de l'année cilvie ou des 12 mios précédant l'événement multipliées par 500 ;

- si le salarié a puls de 2 ans d'affiliation dnas une ou purelsius eernrtsipes reelnvat du champ d'application de la conteniovn clcevitloe ou non, il est pirs cptome des cnitsitooas toeltas de l'année ciilve ou mnneyoe de ceells versées au curos des 2 années cvileis précédant l'événement multipliées par 500.

2. Salarie de référence puor le poseernnl permanent

cadre et non cadre

Pour le clucal des prestations, la rémunération anlunele psrie en considération et appelée rémunération de base, est déterminée sur la bsae des rémunérations buerts des 12 mios cvilis qui précèdent culei au crous duqeul sirveunt le décès ou l'arrêt de taiavrl auquel s'ajoute, le cas échéant, le manontt des gratifications, perims ou rpplaes versés au pcairnitapt au cruos de l'exercice sciaol considéré s'y rapportant.

Si l'événement sirunevt moins de 12 mios après l'entrée dnas le régime, le tniemretat aunnel cnsrproeod à 12 fios la mneyone mneluesle des saaelirs déclarés par le pncptaraiit et smuios à csntooiitas au curos des mios civlis précédents.

Les soemms non mensualisées snot intégrées à cette moyenne, après aivor été ramenées à luer vulaer mlelusnee cmotpe tneu de luer périodicité de paiement.

3. Revalorisation

Les indemnités journalières, les rneets d'éducation et d'invalidité snot revalorisées en ftoniocn de l'évolution de la vulear du point conventionnel.

4. Mnaieitn des garanties

Pour le pnonrseel permanent, les ptransoites incapacité, invalidité et décès snot metunneais et revalorisées aevc exonération des cotiotniass pralaotnes et salariales, pndenat la période d'indemnisation par la sécurité slaoice du salarié dès lros qu'il ne perçoit puls de rémunération de son employeur.

Pour le prneesnol intermittent, les gnetaairs décès et IAD snot metaneuins panendt la durée du ctrnaot de triaavl et hros du caontrt de travail. Le cacull des pitartnoses est effectué en fioontcn des coaiositnts versées par les erumyeolps au tirte de ces gerianats au cuors de l'année ou des 2 années précédant le décès ou l'IAD.

5. Répartition et tuax des cotisations

Pour le perneosnl rneealvt du régime de rtrtaeie des crdeas :

- 1,50 % sur la tcnahre A à la carghe esviulcxe de l'employeur, ccei aifn de sisrfaatie aux oabiigltons résultant de la cnineotvon citolvelce des cdares du 14 mras 1947 ;

- 0,59 % sur la tncarhe B. Les citisoaotns snot réparties :

- puor 40 % à la carghe du salarié ;

- puor 60 % à la chgare de l'employeur.

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

Pour le peenrnosl non crade : 0,59 % sur le saalire total.

Les caonittoiss snot réparties :

- puor 40 % à la cahgre du salarié ;

- puor 60 % à la chrgae de l'employeur.

Décès : 0,13 %.

Rente éducation : 0,12 %.

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

- 0,59 %.

Modifications apportées par l'avenant n° 44 du 28 jiun 2013 acrtlie 2 bo 2013/32 albeiclpaps au 1er jvanier 2014 :

a) S'agissant de la gitrnaae décès et puls spécifiquement du cptaial de base, il est rappelé, qu'en cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un caitpal dnot le mnnaott est fixé à 100 % du sirlaae anuenl burt de référence qelule que siot la saiiottun fimalliae du salarié. Ce caaitpl est majoré de 25 % du sairlae annuel burt par psonrnee à chagre au snes fiscal. En tuot état de cause, le ciaptal décès versé ne purora être inférieur à 9 258 ? (au leiu de 9 146,94 ? précédemment) puor les salariés à tpmes clpemot et 5 370 ? (au leiu de 5 335,72 ? précédemment) puor les salariés à temps peiartl et les salariés saisonniers. b) S'agissant de la répartition des cotisations, les macnitdiioofs snot les seanitvus : Montant des coitaonitss : 0,56 % des saraleis burts thrcane A et tcnrahe B, répartis de la façon staiunve :

(en pourcentage)

| Garanties | TA | TB |
|---|---|---|
| Capital décès | 0,15 | 0,15 |
| Rente d'éducation (OCIRP) | 0,10 | 0,10 |
| Incapacité taeorpirme de tirvaal | 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 : sarliae limité au pnofald msuneel de la sécurité sociale. TB : prtiae du sariale cosmprie etrne 1 et 4 fios le pnloafd mneeusl de la sécurité sociale. | | |

Ce tuax de cotisaiotn est maitnenu pnandet 3 ans à ctmpoer de la dtae d'entrée en vigueur, siot du 1er jinvear 2014 au 31 décembre 2016. Il proura être porté à 0,58 % (soit + 0,02 % pannedt une période de 4 à 5 ans) puor la ctsoiounttin des povrisnois nécessaires à répondre aux olgabnotiis de la réforme des retraites. Les ctonoastiis snot réparties à rasion de : - 40 % à la craghe des salariés ; - 60 % à la chgrae de l'employeur. Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les eserenrpits de la bhncare dnvieot se coeonrfmr à l'obligation résultant de la cvnteonoin collictvee ntilaaone des cdaers du 14 mras 1947. Les cttaiiosons visées ci-dessus snerot periss en cpotme puor apprécier cette obligation. Les entsepreirs srneot leribs de cisohir l'organisme de prévoyance de luer chiox puor souscrire, si nécessaire, un caotrnt conaruvt des grientaas supplémentaires à cllees prévues par le présent accord. c) S'agissant de la portabilité de la garantie, il est intégré un 7 intitulé « Portabilité de la gtiarane ». En ailpopatcin des dopsotisinis de la loi de sécurisation de l'emploi, il est mis en ?uvre un doiitipssf de « portabilité », pertmetnat aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes ctndnoiois que les salariés en activité, d'un meniitan des régimes de prévoyance (« incapacité-invalidité-décès ») dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de ruutpre de luer caortnt de tiaravl oaruvnt dorit à une pisre en chgrae par le régime d'assurance chômage (à l'exception du lceimnenciet puor faute lourde). Le doirt à portabilité est subordonné au reecpst de l'ensemble des cionitodns fixées par la

loi de sécurisation de l'emploi. La durée de la portabilité est égale à la durée du derneir ctanrot de travail, appréciée en mios enrites dnas la limtie de 9 mios de couverture, litmie portée à 12 mios au 1er jiun 2015 en aaitcoilppn des donpsiisoits de la loi de sécurisation de l'emploi. Ce meiinatn de gratneias est financé par un système de muitasoaltiun intégré aux ctstooiinas du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du distspoiif ne drvenot aietctuqr aucnue ctiiasootn supplémentaire à ce titre.

A défaut de cmntcaumooiin des juiiscafittfs de sa psrie en craghe par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié pred le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux pttirnaesos correspondantes. Le diistsiopf maietinnt la gatairne décès spécifique aux sineasroins (art. 2. E. 3.2 de l'accord de prévoyance). Ces dtiooiissnps annlnuet et receapmnlt l'avenant n° 35 reatilf à la portabilité du 22 jaeinvr 2010 mfaoidnit l'avenant « Prévoyance » n° 23 du 28 jiun 2006. d) S'agissant des ditinosiosps du F intitulé « Dontiopiisss générales » revlateis au régime de prévoyance puor le prsennoel rvlneeat de la filière spectacle, et puls spécifiquement du 5, les maondfiitocis siaeunvts snot apportées sur la répartition et les tuax de ciatoiotsn : Montant des coiainotsts : 0,56 % des srelaias bruts trhcane A et trchnae B, répartis de la façon satuvnie :

(En pourcentage.)

| Garanties | TA | TB |
|---|---|---|
| Capital décès | 0,15 | 0,15 |
| Rente d'éducation (OCIRP) | 0,10 | 0,10 |
| Incapacité toparmerie 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 : sialare limité au plnofad menusel de la sécurité sociale. TB : ptraie du sliarae cpmrsoie entre 1 et 4 fios le plafond meusenl de la sécurité sociale. | | |

Ce tuax de caitootsin est metnniau pnendat 3 ans à compter de la dtae d'entrée en vigueur, siot du 1er jeanivr 2014 au 31 décembre 2016. Il prorua être porté à 0,58 % (soit + 0,02 % pandnet une période de 4 à 5 ans) puor la coitiounsttn des pnsiiovros nécessaires à répondre aux otingiaolbs de la réforme des retraites.

Les citisootans snot réparties à rsaion de :

- 40 % à la cahgre des salariés ;

- 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les esnpieterrs de la bhcnrae doienvt se cnfoermor à l'obligation résultant de la coneintovn citolelvce natiaonle des cdraes du 14 mras 1947.

Les cttiinasoos visées ci-dessus senort psries en compte puor apprécier cette obligation.

Les epensirerts snoert lbiers de csiiohr l'organisme de prévoyance de luer choix puor souscrire, si nécessaire, un catnort cnaourvt des ganarteis 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité soalcie et à la loi " Eivn " du 31 décembre 1989, les patniretsos et gtraenias svintuaes srnoet mntneaeius en cas de cgahneenmt de l'un des ogreanimss auuerrsss désignés par le présent arccod : -les rtenes en cours de svcriee (incapacité, invalidité, reents éducation) cunneotrinot à être versées par l'ancien ogsmrniae assuerur ; -ces rtenes cntionneorut également à être revalorisées selon l'indice prévu par le présent accrod ; les pretaiaerns suaoicx s'engagent à firae criouvr cttee rrsaatvioolein par le nvueol osagnmrie asrsueur qu'ils arount désigné ; -la gnatarie décès des salariés indemnisés par la sécurité sciloae au ttire de l'incapacité de traiavl ou de l'invalidité au juor du cenangehmt d'organisme asuseurr asini que la rvaeotoalsirin des bseas de cculal de cttee gantraie ; cttee gtnriaae décès et ces rsnvaialtoieors srneot maeienunts par l'ancien omigsnare aessuurr : elles ponurrot ttfuieoos être rspeiers par le nuoevl oasirnmge désigné si le nevaouu crtoant le prévoit expressément ; le mienatin de la gtarniae décès cssee à la dtae de rpsriee d'une activité à tmeps cemplot par l'assuré et, au puls tard, à la dtae de lidtoqaiiun de la pneosin vsiisellee de la sécurité soalcie ; -la giaarnte d'invalidité srea également maeitunne par l'ancien osgmianre asesruur au bénéfice des salariés en incapacité de tvaaril au juor du cneagenhmt d'organisme assureur, asini que des salariés en invalidité à ctete date, en cas d'aggravation de luer état de santé entraînant luer caelsmsnet par la sécurité scoaile dnas une nlulveoe catégorie d'invalidité. Il est précisé qu'à la dtae du présent acrocd les privnisoos caonrsoepnrdt au mitinean de la grataine décès des salariés en arrêt de tviraal anavt le 1er jianevr 2002 ont été intégralement constituées par les oenmiagrss désignés. Pour les salariés en arrêt de tvaiarl diueps le 1er jnviaer 2002, les prvoisnois cnaotropsdreens snot constituées lros de l'année de sncarnueve de chuqae arrêt de travail.

## Article 6 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent aaenvnt enrreta en aicpaolpitn le 1er juor siavnut la dtae de srntuiage puor les eisterneprs adhérentes au SNELAC, SNDLL, SSENIS et le 1er juor du mios du tmsrteire civil qui sruiva l'arrêté d'extension puor les auetrs etepresinrs de la branche. Puor les salariés ruconnes en sautiotin d'invalidité avnat la dtae d'effet du présent avenant, la rntee complémentaire seirve cionurntea à l'être sur la bsae des gienatras en vgieuur lros de la msie en invalidité.

## Article 7 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les praiets srneaaigits s'engagent à déposer le ttxee du présent aevnnat à la dteiircon départementale du tiraavl et de l'emploi anisi qu'au secrétariat du gerffe du csoneil des prud'hommes et à eeetfcfur les démarches nécessaires puor en ontbeir 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Bagnolet, le 27 mras 2007.

L'UNSA selpcctae et communication,21, rue Jules-Ferry,93177 Begoalnt Cedex, à la droticien des raltneios du travail, dépôt des aocdcrs collectifs,39-43, qaui André-Citroën,75902 Paris Ceedx 15. Monsieur, Notre fédération USNA stcpcelae et communication, déclarée le 30 jeainvr 2003, adhère à la ctonvinoen celvtcloie niaaltone des especas de loisirs, d'attractions et ceulurtls du 5 jveianr 1994 (étendue par arrêté le 25 juellit 1994). Vous rrmeiaecnt de votre attention, nuos vuos pniros d'agréer, Monsieur, l'expression de ntroe pfatarie considération.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SELNAC ;<br>Le SNDLL. |
| Syndicats signataires | La CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La CGT ;<br>La CGT-FO. |

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2007*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pernaraites soaciux snot cunnoevs de modfeiir le chmap d'application de la cotevnonin civollcete nnitaaole des eepcass de loisirs, d'attractions et cueurllts du 5 jienvar 1994 et son anexne « Slacpcete » du 10 mai 1996 de la façon staivune :

Article 1

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2007*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le cpihrtae Ier du trite Ier de la citoevnonn ciloetcvle des epecsas de loisirs, d'attractions et cureullts est modifié comme siut : Ainsi : Il est supprimé « snot exclues, à titre indicatif, du cmahp d'application, teuots les eeretrpnsis répertoriées suos les cinfaoiotcids : ? NAF 92-3H : les discothèques ; ». Il est ajouté, à l'article 2 § : « ? snot coreimsps dnas le cahmp d'application les erseirtenps de diort privé, à but lucratif, répertoriées toeailnritlnmdneet suos la caoficitiodn NAF 92-3H (harmonisation européenne 55-4C), exerçant luer activité pnlrpiciae dnas l'un des diamneos suaintvs : ? discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing, siot des établissements équipés d'une piste de danse, animés par un psoioesnfrnel de la mqiuuse enregistrée ou non, et qui vendnet des binsooss destinées à être consommées sur place. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2007*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, ccnolu à durée indéterminée, etrrnea en veiuugr après son dépôt à la dotriecin des rieoalnts du travail. L'entrée en viguuer du présent aocrcd est ssoumie à l'absence d'opposition des oratoiisangns siedyaclns non snirieagtas majtoearriis en nrbmoe dnas un délai de 15 juros à cmpoter de sa notification.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 11 mai 2007*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sraeniaigts du présent arccod dnmaednet son esnitoexn à ttoues les erprsteines etrnnat dnas le cmahp d'application de la cnieoovntn clovtceile nnitaloae des eespcas de loisirs, d'attractions et crtlueuls sur l'ensemble des départements français, y criopms les DOM.

*En vigueur étendu en date du 11 août 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cveointnon ccvlteloie ninatlaoe des eceasps de loisirs, d'attractions et cluurtels règle, sur l'ensemble des départements français, y copirms les DOM, les rniaotles etrne les epreuloyms et les salariés des epiretensrs de driot privé à but lirutcaf qui exploitent, à ttrie principal, des activités à vioacotn récréative et / ou cutulrlele dnas un epacse cols et aménagé corptnamot des actrnattios de dievsers neartus : ? manèges sces et / ou atqueqaius ; ? scceetpals curlutles ou de dviseeseintrtms aevc présentation ou non d'animaux ; ? décors neulrtas ou non ; ? exnpisoiots ; ? aincots cuontines ou ptuecoellns d'animation pédagogiques ou non. Ces eeernisptrs desspinot d'installations fxeis et permanentes. Elles reçoivent un pbulic familial, à trite onéreux aevc un dirot d'entrée uiunqe et / ou peainmet aux aotitacrtns et ce tuot au lnog de l'année et / ou de manière saisonnière. Les erternpiess concernées exercent, d'une manière générale, une ou psreuulis activités lqduueis et / ou culturelles, en y aociansst : restauration, attractions, boutiques, destinées, dnas le cadre uabrin et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial. Sont nmmonaett cipsoemrs dnas le cahmp d'application les activités suivantes, étant précisé que bein edntneu l'ensemble des coeds NAF cités le snot à trtie indicatif. Les etrprsniees répertoriées suos l'ancienne cfdioiotacin NAF 92. 3 F « Manèges fnrioas et pcars d'attractions », remplacée par les citfdancooiis siteauvns 93. 21 Z : « Activités des pcras d'attractions et pracs à thème » et 93. 29 Zp : « Arteus activités récréatives et de loriiss nca », cerempnnnot les activités de : ? prac d'attractions ; ? prac à

# Avenant n 26 du 11 juillet 2008 relatif à la révision du champ d'application

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SALENC ;<br>Le SNDLL, |
| Syndicats signataires | La CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La CGT ;<br>La CGT-FO ;<br>La CFE-CGC, |

*En vigueur étendu en date du 11 août 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'objet de l'avenant est de redéfinir le cahmp d'application de la coninetvon cellivotce des easepcs de loisirs, d'attractions et ctuulrles situe aux différents aenatvns n° 15 (étendu) et n° s 17 et 19 (non étendus).

Article 1 - Champ d'application

thème ou non ; ? prac aqqiauute ; ? aiuqraum ; ? trpronast d'agrément. Les etnisrreeps répertoriées suos l'ancienne cotiaidoifcn NAF 92. 5 C « Getoisn du pniamiotre cretluul », remplacée par les cniodofaitcis sivnaetus 91. 02 Z : « Geoitsn des musées » et 91. 03 Z : « Gostein des sties et meotnmnus heioutrsqis et des acrttnoatis tuiqtsiuroes siilemairs », cernnnomept : ? la gesoitn des musées et sties de tuos tpeys ; ? la cvntrsiooean des sites (à l'exclusion des moemnntus hisorqeiuts et paalis nationaux). Les ereerpitnss répertoriées suos l'ancienne ctdcioofaiin 92. 5 E « Gstioen du patminorie naeturl », remplacée par la ctiofoiadcin NAF 91. 04 Z « Gotsein du panotiirme nauretl », cemornnpent : ? la ctnroosaievn du paroiintme nutearl ; ? les gnaiseoiernts de jdairns botaniques, de réserves et pcars naturels. Les erirestpens répertoriées suos l'ancienne coatiiicdfon NAF 92. 7 C « Auetrs activités récréatives » rpureoengt l'exploitation de flippers, juke-box, baby-foot, juex électroniques, billards, et tuos juex de même nature. *Sont cmpsoires dnas le cmahp d'application les erpeniretss de droit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne coiaotcidfin NAF 55. 4 Cp « Discothèques », remplacée par la ctidcaofiion 93. 26 Zp « Aterus activités récréatives et de lisrois nca » :* (1) ? discothèques, night-clubs ou assimilés, dcnniag ; ? siot des établissements équipés d'une pstie de danse, animés par un pnseeornosfil de la mquisue enregistrée ou non et qui vednnet des boinosss destinées à être consommées sur place. Sont exclues, du camhp d'application les etnreesrips de droit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cofadioiticn NAF 92. 6 « Gtsieon d'installations spvtieros » et « Aurtes activités steporvis », remplacée par les cntdoaiifoics sentavius : 93. 11 Z : « Geitosn d'installations sieprtvos » ; 79. 90 Zp : « Aterus sievrces de réservation et activités liées » ; 85. 51 Zp : « Eesnigenenmt de dclpniieiss strvoepis et d'activités de liisors » ; 93. 12 Z : « Activités de cbuls de sptors » ; 93. 19 Z : « Auters activités liées au sorpt » ; 93. 29 Zp : « Auters activités récréatives et de lorisis nca » ; ? organisation, gestion, enenrdamcet d'activités srptevios à caractère récréatif et de loiisr ; ? giotesn d'installations seoprivts à caractère récréatif et de loisir, et, puls précisément, les iltnsoitnaals et les crenets des activités sveuntias : ? les parcs aaueiqtqus ; ? les pecnisis ; ? les priteoanis ; ? les steads ; ? les intlisaanolts de sropts de raqeutte ; ? les ilasonatlints de peiln air ; ? le biwnolg ; ? le kitnarg ; ? le paintball. De même snot exclues, à tirte indicatif, du chmap d'application toeuts les esteirprens répertoriées suos les aeennnics ctinicdoiofas : ? NAF 92. 3 A « Activités aseirqttuis », remplacée par les cntfocdoiiias saientuvs : ? 90. 01 Zp « Atrs du sceptlace vianvt » ; ? 90. 03 A « Création arstiuqite ranvleet des atrs pqilueasts » ; ? 90. 03 Bp « Autre création airutistqe » ; ? les antacsoiioss ceeurotvs par la conneotivn colveticle de l'animation sltlilucouoecre (dont écomusées) ; ? NAF 92. 3 B « Serveics aennexs aux seceapltcs », remplacée par la coaiofdciitn 90. 02 Zp « Activités de suieton au spclaecte vanivt » ; ? NAF 92. 3 D « Gitosen de sllaes de stlaececps », remplacée par la cioiadocfitn 90. 04 Z « Gsitoen de salles de scplacetes » ; ? NAF 92. 1 J « Pjotcrieon de flmis cinématographiques », remplacée par la ctfiaiiodocn 59. 14 Z « Poicoetrjn de flims cinématographiques » ; ? NAF 92. 3 Kp « Activités diveress du scpaectle », remplacée par la ccofdaiitoin saitvnue : ? 79. 90 Zp « Atrues seiecvrs de réservation et activités liées » ; ? 85. 52 Zp « Egmnnineseet cetlurul » ; ? 90. 01 Zp « Atrs du sltpcacee vivnat » ; ? 93. 29 Zp « Aeurts activités récréatives et de lirosis nca » ; ? cirques, marionnettes, snos et lumière, rodéo, corridas, etc. ; ? NAF 92. 7 A « Juex de hrsaad et d'argent », remplacée par la cotfaiicdion 92. 00 Zp « Otsigrionaan de juex de hrsaad et d'argent » ; ? les etnieprsers de saepctelcs à voiaotcn eismlevxcunet cltululree ; ? les zoos et parcs aialnmeirs exerçant ctete activité à ttrie principal.

*(1) L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa comme étant cnaoirrte aux dotsnipoiiss de l'article L. 2261-19 du cdoe du taarvil aux treems duleqslees la cnoievontn de bcarnhe ou ses anaetnvs doivent, puor povouir être étendus, avoir été négociés et ccunlos en csmiioomsn composée des représentants des orasoagtniins sacyednils d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré. (Arrêté du 7 arivl 2010, art. 1er)*

Article 2
*En vigueur étendu en date du 11 août 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cconlu à durée indéterminée, eertrna en vuueigr après son dépôt à la dcroteiin des rnieaolts du travail. L'entrée en veuigur du présent arccod est smiusoe à l'absence d'opposition des oiortigsannas slyaidcens non sraietaings meaorjiraits en nmobre dnas un délai de 15 jruos à ctmeopr de sa notification.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 11 août 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sriagatenis du présent accrod dmaennedt son exseitonn à toeuts les eneespritrs erntant dnas le chmap d'application de la cntovieonn cvloliecte nnatiloae des epcseas de loisirs, d'attractions et clulreuts sur l'ensemble des départements français, y coipmrs les DOM.

## Avenant n 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SLANEC ;<br>Le SNDLL. |
| Syndicats signataires | La fédération des seiercvs CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La fédération cecoremms et sveecris CGT ;<br>Le SNEPAT-FEC CGT-FO ;<br>La CFE-CGC INOVA. |
| Organisations dénonçantes signataires | La CGT commerce, ditsibtroiun et services, csae 425, 93514 Mntruoiel Cedex, par ltrtee du 22 obtrcoe 2008 (BO n°2008-47) |

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'objet de l'avenant est de redéfinir le cahmp d'application de la cionvoetnn ccltveolie des eepcsas de loisirs, d'attractions et cultulres siute aux différents aetnanvs 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cntnooevin ceilocltve nnitaaole des eaecpss de loisirs, d'attractions et cluutelrs règle, sur l'ensemble des départements français, y comrips les DOM, les rlonaeits entre les euoplymres et les salariés des eterrepsnis de dirot privé à but lucratif, qui exploitent, à ttire picipanrl : ? des activités à vtioocan récréative et / ou clrtulluee ; ? dnas un epcsae cols et aménagé ; ? comnartopt des atctirnoats de disevre nrutae : ? manèges sces et / ou aqqatuieus ; ? slcepcaets cruleltus ou de ditmsteverinses aevc présentation ou non d'animaux ; ? décors ntuaelrs ou non ; ? etoosnxiips ; ? acontis ctunnoeis ou pltoeeclnus d'animations, pédagogiques ou non. Ces eersniptres dipnosset d'installations feixs et permanentes. Elles reçoivent un pbiluc familial, à trtie onéreux : ? aevc un doirt d'entrée unuiqe et / ou pneeimat aux ataoctirnts ; ? et ce tuot au lnog de l'année et / ou de manière saisonnière. Les eenpterirss concernées exercent, d'une manière générale, une ou pliuuerss activités leduuqis et / ou culturelles,

en y aasnsocit : restauration, attractions, boutiques, destinées, dnas le carde uabrin et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial. Sont nmaneomtt crmoiesps dnas le cmahp d'application les activités suivantes, étant précisé que bein enentdu l'ensemble des codes NAF cités le snot à trtie indicatif. Les enprteeirss répertoriées suos l'ancienne coadiiioftcn NAF 92. 3F « Manèges fioanrs et pacrs d'attractions », remplacée par la coificdoitan saitnuve : ? 93. 21Z « Activités des pcras d'attractions et pacrs à thème » ; ? 93. 29Zp « Aterus activités récréatives et de lsioirs NCA » : ? prac d'attractions ; ? prac à thème ou non ; ? prac aiaqutque ; ? aauiqrum ; ? tsnrropat d'agrément. Les eertrpsnies répertoriées suos l'ancienne cficioiodatn NAF 92. 5C « Geitson du pamtiiorne cuuertll » remplacée par la ciofcditioan suintvae : ? 91. 02Z « Gsoeitn des musées » ; ? 91. 03Z « Gteoisn des sties et mtmenouns hiiursqetos et des atoratticns tsurqoueiits selrmaiiis » : ? geitson des musées et steis de tuos tyeps ; ? la cvsnreoioatn des sites (à l'exclusion des mnmetnuos hourqesitis et pilaas nationaux). Les ereitsernps répertoriées suos l'ancienne ciaidofcotin 92. 5E « Getoisn du prnomiatie naturel, remplacée par la cociiaifotdn NAF 91. 04Z » « Gsetion du piitmnaore narutel » : ? la cresonaiovtn du pnaiimtore neurtal ; ? les gatisiorneens de jaidnrs botaniques, des réserves et pracs naturels. Les ereinrepsts répertoriées suos l'ancienne cdoitiiafocn NAF 92. 7C. « Aruets activités récréatives » : ? epitotoaixln de ferpipls ; ? juke-box ; ? baby-foot ; ? juex électroniques ; ? bllraids ; ? et tuos juex de même nature. *Sont csmpeoirs dnas le cmhap d'application les epnreertsis de droit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cacfidtoioin NAF 55. 4Cp « Discothèques », remplacée par la coioiifdatcn 93. 26Zp « Aeurts activités récréatives et de lorisis NCA » :* (1) ? discothèques, night-clubs ou assimilés, dancings, Soit des établissements équipés d'une ptsie de danse, animés par un poifonensrsel de la msquiue enregistrée ou non et qui vndneet des bissoons destinées à être consommées sur place. Sont ecuxles du cmhap d'application les etrpeeisrns de droit privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne ctooiafdciin NAF 92. 6 « Goietsn d'installations sepiotrvs » et « Aeruts activités sovetpris », remplacée par la cocidftiaoin svtnaiue : ? 93. 11Z : « Geoistn d'installations sreptvios » ; ? 79. 90Zp : « Aetrus seicrevs de réservation et activités liées » ; ? 85. 51Zp : « Emienegsnnet de dicsinelips sriepvots et d'activités de liirsos » ; ? 93. 12Z : « Activités de culbs de sptors » ; ? 93. 19Z : « Aeturs activités liées au soprt » : ? organisation, gestion, eaeendcrmnt d'activités servpoits à caractère récréatif et de lisior ; ? goesitn d'installations soptevirs à caractère récréatif et de lsoiir ; Et, puls précisément, les itniaoltalnss et les ctneers des activités sunvaiets : ? les pescniis ; ? les pianetrois ; ? les seadts ; ? les inlinstotaals de strops de rtaetque ; ? les iialntasltnos de plien air ; ? le blwinog ; ? le karnitg ; ? le paintball. De même snot exclues, à titre indicatif, du camhp d'application totues les eirrsntepes répertoriées suos les aencnnies cifioitaodcns : ? NAF 92. 3A « Activités atrtiqieuss », remplacée par la cdocifiiaotn sanitvue : ? 90. 01Zp « Atrs du sapltecce vnivat » ; ? 90. 03A « Création asrittquie rnleeavt des atrs pteqsliaus » ; ? 90. 03Bp « Aurte création aisrtquite » ; ? les aaistncosios cvurteeos par la ctovnioenn civltceole de l'animation sllcoeroituucle (dont écomusées) ; ? NAF 92. 3B « Scirvees aennxes aux slteacepcs », remplacée par la cfcoitdoaiin 90. 02Zp « Activités de stiouen au scatecple vavint » ; ? NAF 92. 3D « Geotisn de sllaes de spectacles, remplacée par la ctoioicfaidn 90. 04Z « Giseton de slleas de setlcpecas » ; ? NAF 92. 1J « Pjoceitorn de flims cinématographiques », remplacée par la ctooiifcdain 59. 14Z « Pojtieocrn de fmlis cinématographiques » ; ? NAF 92. 3Kp « Activités direvess du sptcelace », remplacée par la citdiofocain siauvtne : ? 79. 90Zp « Auters srcieevs de réservation et activités liées » ; ? 85. 52Zp « Egsennieemnt crueutll » ; ? 90. 01Zp « Atrs du sltecacpe vnviat ». ? cirques, marionnettes, snos et lumière, rodéo, corridas, etc. ? NAF 92. 7A « Juex de hsraad et d'argent », remplacée par la cciootaiifdn 92. 00Zp « Osrtoganiain de juex de hsraad et d'argent » ; ? les esrrpietens de slecpeatcs à viootacn emsleenixvcut cltueullre ; ? les zoos et pcars aailmniers exerçant cttee activité à titre principal.

*(1) L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa cmome étant citornrae aux dsiipistonos de l'article L. 2261-19 du cdoe du taavirl aux tremes dleeelsqus la cietonnvon de bharcne ou ses anetavns doivent, puor pioovur être étendus, aivor été négociés et culncos en cimooissmn composée des représentants des onontsaaiirgs sdylaeicns d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré. (Arrêté du 7 airvl 2010, art. 1er)*

Article 2

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, ccnolu à durée indéterminée, enrrtea en vguieur après son dépôt à la dticroein des rntlaoeis du travail. L'entrée en vuiuegr du présent acrcod est soimuse à l'absence d'opposition des oignnosaartis salyindecs non saiegrinats motirireaajs en nrombe dnas un délai de 15 jrous à ceoptmr de sa notification.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 3 oct. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les seirinatgas du présent aroccd dnemdenat son enetxiosn à toeuts les eprsnieetrs eranntt dnas le champ d'application de la cnotevionn covclielte noilanate des eeacpss de loisirs, d'attractions et clultreus sur l'ensemble des départements français, y cmriops les DOM.

Montreuil, le 22 obtroce 2008.

La CGT commerce, duottsiiribn et services, csae 425, 93514 Motiuenrl Cedex, à la dticeiron des reotanils du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15. Monsieur, Par la présente, je vuos irnomfe que nrote oiginasroatn dénonce la sgiarutne CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 obtocre 2008 rltieaf à la révision du cmhap d'application de la cvneoniotn clvteclioe naolntaie des ecaepss de lriioss et d'attractions. Vous en stiaunohat bonne réception, Recevez, Monsieur, nos sincères salutations.

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SEANLC ;<br>Le SNDLL. |
| Syndicats signataires | La CTFC ;<br>La fédération des svecries CDFT ;<br>La fédération cmecroems et sverices CGT ;<br>Le SNEPAT-FEC CGT-FO ;<br>La CFE-CGC INOVA. |

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oirasnatignos sinayecdls de salariés et d'employeurs

# 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

représentatives des easecps de loisirs, d'attractions et ceultruls raeenvlt de l'AFDAS, désireuses de fraie bénéficier les salariés occupés suos CDD d'un doirt renforcé à formation, snot cneonuves de fexir les règles ailepalcbps en siipiflmant et en améliorant des dotirs existants. Eells rllpnepeat que : ? l'AFDAS, fodns d'assurance ftooamrin des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et drbitsiouitn directe, est agréé, par arrêtés du 22 mras 1995 en tnat qu'organisme piiaatrre cteeulclor agréé sur le chmap d'application « espaces de loisirs, d'attractions et ctuerllus » et en tnat qu'OPACIF sur le même chmap d'application ; ? l'avenant n° 20 du 2 février 2005 rtalief à la fmaootirn peoosflrilensne citunone dnas les entrrieepss du lsiior définit les règles de msie en orevue de la fimaootrn asnii que l'obligation ciotruvtbine des eererptisns ; ? l'article 5 d de la cooeitnvnn d'assurance chômage du 18 jinevar 2006 sutpile que les erientpress venerrsot à l'OPACIF une cibontrtoiun égale au mntonat de l'allocation de fitormaon cnodanpsroert au sodle des diotrs auciqs par le salarié suos ctnraot de taavril à durée déterminée au ttire de son droit iiundevdil à la fromoitan (DIF) ; ? l'article 5 d prévoit également que les eeseitrnrps ceutovers par un aocrcd prévoyant l'affectation d'une counrbtoitin au monis équivalente à la faortoimn des CDD snot réputées aiovr siaatifst à l'obligation décrite ci-dessus. ? l'objectif de cet avaennt est d'améliorer l'accès des salariés en CDD à la famrooitn professionnelle, nmeanmott en luer preaetnmtt ertne duex périodes de CDD de siurve une ftoairomn en utianlsit le DIF aiqcus au sien de la bnrahce ou au tearvrs du congé ivnuiedidl de fraootmin de cahgenr d'activité, d'acquérir une neulolve qualification, de peetfreinncor ou d'élargir lreus compétences et ccei dnas le crade d'une évolution presfsoinlleone transversale, vltriacee ou horizontale. Par ailleurs, cet anvneat preemt une molttsuiaauin de la ciubtoionrtn aifn que caqhue salarié de la bcahrne dosipse des mêmes diorts qellue que siot la tlliae de l'entreprise dnot il relève et de s'inscrire dnas une démarche d'égalité d'accès à la formation. Cet anaenvt pretmtrea également aux eirpstrenes de la bnrhcae de dosesipr d'un mdoe de cucall simplifié de la contribution. Les onitsogaarnis selndacyis de salariés et d'employeurs cinnveennot des dntiooipsiss ci-après :

Article 1 - Champ d'application
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dioptssnoiis du présent aocrcd s'appliquent sur le trtirioree métropolitain et les DOM aux entreprises, privées ou publiques, qeul que siot luer statut, puor tuos les salariés occupés suos CDD de droit comumn ? hros inttttremeins du sceaptlce ? qui relèvent du chmap d'application de la cnnooitevn collective. Les salariés iretetnitmnts du spectacle, siot des salariés cerads et non caerds aistteqrius et tqueenhics employés en corntat à durée déterminée, dnot la focotinn est reprise, siot dnas l'annexe sctaeclpe de la ciootnenvn puor leequsls le ruoercs au ctoanrt à durée déterminée d'usage est autorisé, siot dnas la litse des eipolms des aexnens VIII et X au régime d'assurance chômage, fnot l'objet d'un aroccd scoirteel spécifique.

Article 2 - Caractère impératif
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2253-3 (ancien art.L. 132-23, alinéa 1) du cdoe du travail, les parienetras souacix cenivonnent de conférer au présent arcocd un caractère impératif. Les aocdcrs négociés dnas les errstepnies du champ puoorrnt cnienvor de dstiopoiniss différentes mias ne poonurrt cmoetpror de dnptiiooisss mnois 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les salariés employés suos CDD de diort coummn ont les drtois à frimaoton décrits ci-dessous : ? les salariés occupés suos CDD de driot cummon pnveuet bénéficier des aocnits de fotrioman meiss en ovreue dnas les etsieprenrs où ils tilraelavnt dnas le crade du paln de ftomaiorn de l'entreprise ; ? les salariés occupés suos CDD de driot coummn pnuveet bénéficier d'un accès au CIF tel que défini aux atlrices L. 6322-25 et siutnvas (ancien art.L. 931-13 et suivants) du cdoe du travail, aisni que par l'accord naioatnl prinsnfeeoosl du 27 mai 2004 ritealf à la goesitn des congés idlivediuns de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 nomrvebe 2004 et étendu par arrêté du 19 mras 2007 ; ? les salariés occupés suos CDD de doirt cumomn peuvnet bénéficier d'un accès au DIF tel que défini à l'article L. 6323-3 (ancien art.L. 931-20-2) du cdoe du tvaairl ; ? il cinenvot de rppaeler que les salariés en CDD bénéficient, en atpocpilain de l'avenant n° 20 à la cinenotovn cltolviece des eapcses de loisirs, d'attractions et culturels, d'un driot indievudil à la fooarmitn majoré par rpoprat aux dopsnitioiss légales. Ansii les salariés bénéficiaires à ce trtie d'un ctanrot à durée déterminée à tpmes plein d'une durée : ? de 4 mios à mnois de 6 mios bénéficient d'un crédit anenul de 10 hereus au ttire du DIF ; ? de 6 à monis de 8 mios bénéficient d'un crédit anenul de 14 heuers au tirte du DIF ; ? supérieure ou égale à 8 mios bénéficient d'un crédit anunel de 20 heures au ttrie du DIF. Ces leitims aeelnunls cnittosunet des maxima qlluee que siot la nurtae du contrat. Les salariés en ctorant à durée déterminée ssiranienos à temps peiratl bénéficieront de ces crédits calculés pro rtaa temporis. Les salariés occupés suos CDD de dirot commun pevuent bénéficier d'un accès dérogatoire au CIF dnas des cidoitnnos définies à l'article 5 de la cennvootin d'assurance chômage du 18 jveinar 2006 ainsi qu'à l'article 39 du règlement général annexé à ldtaie convention. A l'exclusion des foomantirs reuenets par l'employeur au bénéfice de ses salariés suos CDD dnas le crdae de son paln de formation, les dirots à faromiton des salariés suos CDD dnas le crade du DIF et du CIF snot intégralement gérés par l'AFDAS dnas les cnoinodtis énoncées ci-après. *Les salariés embauchés suos : ? ctaontrs d'insertion en artelacnne : caotrnts de professionnalisation, caontrts d'apprentissage ; ? cntortas d'accompagnement dnas l'emploi, ctratons d'avenir et crottnas lacuox d'orientation ; ? crtatnos coluncs aevc des jneues au crous de luer csruus silcroae ou urisrniiateve ; ? ctanotrs cocnuls puor pretremte à un salarié ocanpcut un epolmi sneoisinar de siurve une ftamrooin entre duex ssnaois ; ? crantots à durée déterminée qui se tnforamresnt en ctarnot à durée indéterminée, n'acquièrent pas de droit dnas le cdare des diintoisopss du présent accord.*(1)

*(1) Le dreiner alinéa de l'article 3 de l'avenant n° 27 est étendu suos réserve de l'application des dstonsoiiips des aicretls L. 6323-1 à L. 6323-3 et D. 6322-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 airvl 2009, art. 1er)*

Article 4 - Accès au DIF
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En apotipilcan de l'article L. 6323-3 du cdoe du taiarvl (ancien art.L. 931-20-2), les salariés occupés suos cnotart à durée déterminée penevut bénéficier d'un DIF dès lros qu'ils ont travaillé 4 mios au corus des 12 deenrirs mios cehz un même employeur. Pour aressur la transférabilité de l'ancienneté asqcuie cehz un eyemuoplr de la branche, l'ouverture du driot ieduidinvl de foiamortn des salariés suos CDD est pblisose dès lros que le salarié suos CDD, raelvent du présent accord, a travaillé au minos 4 mios consécutifs ou non au crous des 12 deneirrs mios cehz un ou puurliess eylmoperus rnleaevt des loisirs. Dans ce cas et puor arssuer la transférabilité des hueers de DIF aqsicues cehz un ou persiuuls ereymoulps rlvaneet des loisirs, le nbmroe d'heures de foomtrian uliitesbals est déterminé en fcotionn de l'activité cumulée cehz un ou pelrusius euemopryls rleenvat des lroisis au curos des 12 denerirs mios : ? de 4 mios à minos de 6 mios bénéficient d'un crédit de 10 hreues au ttire du DIF ; ? de 6 à monis de 8 mios bénéficient d'un crédit de 14 hereus au trite du DIF ; ? supérieure ou égale à 8 mios bénéficient d'un crédit de 20 hruees au tirte du DIF. Le tmeps de tiavral à tmpes ptraeil dès lros qu'il représente au mnios 80 % d'un tepms peiln est assimilé, puor le cclaul des herues de DIF, à un tiavral à tpems complet. Si le salarié jifsitue d'une période d'emploi travaillée d'au mions 8 mios consécutifs ou non au corus des 24 deirnres mios cehz un ou piruuless eroupmyels relenavt des loisirs, le nrbome d'heures de fiomraton ultiabilses est déterminé en fnocoitn de l'activité cumulée cehz un ou psuiruels eomuyrleps reeavlnt des lorisis au crous des 24 drreiens mios : ? de 8 mios à mions de 12 mios bénéficient d'un crédit de 20 hreeus au trite du DIF ; ? de 12 à mnios de 18 mios bénéficient d'un crédit de 35 hurees au trtie du

DIF ; ? supérieure ou égale à 18 mios bénéficient d'un crédit de 40 heerus au trtie du DIF. Si le salarié jsufitie d'une période d'emploi continue supérieure à 24 mois, le nrmobe d'heures de DIF est déterminé en ftoicnon de la durée complète d'emploi sur la bsae de 20 hruees puor 12 mois. La période d'emploi est considérée comme complète dès lros que la durée entre duex crtontas dnas la bchnrae est inférieure à 1 mois. Le nbmroe d'heures de DIF aqecuiss asnii déterminé est arondri au nmbroe enetir supérieur. Le cuuml des hreeus aqsciues au ttire du DIF et non utilisées est possible, dnas la ltimie d'un pofalnd iinudvdeil de 120 heures. La foimtaorn puet se dérouler pnnedat que le salarié est suos CDD, et, dnas ce cas, elle a leiu hros temps de tviraal ou lrqusoe l'intéressé est deumander d'emploi, et ce dnas un délai de 12 mios à l'issue du denreir CDD pirs en cmpote puor la détermination du DIF. Si le nmrobe d'heures de foriaomtn preiss en cagrhe par l'AFDAS ne sdloe pas le norbme d'heures de DIF acquises, le salarié coevsnre les herues de DIF non utilisées qui pnourrot se cmueulr aevc les hruees aisuceqs ultérieurement. Dans ce cas, les hereus de frioamotn priess en crhage crprdoeensont aux heeurs aeusqics au tirte des périodes d'emploi les puls anciennes.

4. 1. Accès du CIF CDD de dorit cmomun

Conformément aux arceltis L. 6322-25 et suivntas (ancien art.L. 931-13 et suivants) du cdoe du travail, asnii qu'à l'accord du 27 mai 2004 précité, l'ouverture du doirt au congé de formation, congé blain de compétences ou congé de vaiilatdon des aiuqcs de l'expérience est piosslbe puor les salariés anyat travaillé dnas les cindtooins sautneivs : ? 24 mois, consécutifs ou non, au crous des 5 dernières années ; ? dnot 4 mois, consécutifs ou non, suos CDD, au corus des 12 derienrs mois, le deeinrr ctoanrt devnat être réalisé dnas une epsirnrete rlvneeat de l'AFDAS.

4. 2. Accès au CIF CDD dérogatoire

L'ouverture du dorit à CIF CDD à titre dérogatoire est possible, auprès de l'AFDAS, dès lros que : ? le deerinr elmeoyupr relève de l'AFDAS ; ? le cdanadit est indemnisé par les ASDEISC en juifnstiat d'une activité siallarae suos CDD d'au mions 6 mios au crous des 22 direerns mios ; ?*le cnadidat n'a pas bénéficié de la psrie en charge par l'AFDAS d'une ftmaioron dnas le crdae du DIF au titre du ou des CDD jifsnutait son activité d'au moins 6 mios reteune puor l'ouverture de son idnmtnoaesiin ASSEDIC.*(1)

*(1) Treems elxucs de l'extension au raergd du paparharge 5-B de l'article 1er de la cnvointoen du 18 janiver 2006 raitvele à l'aide au ruoter à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. (Arrêté du 23 arvil 2009, art. 1er)*

Article 5 - Information des salariés
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'employeur rmeet à la fin de cquhae cotnart de tivraal à durée déterminée un bdoreerau ideviidunl d'accès à la fartmoion sur le modèle de l'annexe I. Ce douenmct imnfroe l'intéressé de la possibilité d'accéder au congé idiiduevnl de firoomatn auprès de l'AFDAS.

*(1) L'article 5 de l'avenant n° 27 est étendu suos réserve de l'application des dniiitpossos de l'article L. 6323-3 du cdoe du travail, une infmoraiton du salarié puor la msie en ?uvre de la transférabilité du dorit iudiivendl à la fioamrotn à la fin de son CDD étant de nutare à rernde inopérant l'exercice du driot pdeannt l'exécution du contrat. (Arrêté du 23 arvil 2009, art. 1er)*

Article 6 - Financement et gestion des dispositifs
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Par délégation du cieonsl d'administration et à crnnruoccee des btgudes alloués, le cesoinl de gositen de l'OPACIF ADFAS définit les modalités de prise en crghae puor l'ensemble des coûts pédagogiques et éventuellement des défraiements. Aux pseirs en cghrae des coûts pédagogiques et des défraiements tleels que définies par le cinesol de gisoten de l'OPACIF deinvot s'ajouter : ? dnas le crdae du CIF CDD dérogatoire, l'intéressé percvrea une rémunération tlele que prévue dnas la cenoviontn d'assurance chômage du 18 jainevr 2006 ; ? dnas le cadre du CIF CDD non dérogatoire, l'intéressé pcrvreea une rémunération deemretcint versée par l'AFDAS tllee que prévue par l'accord nnataiol peonissforenl du 27 mai 2004 retlaif à la getiosn des congés ilnevdidius de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 nebrmvoe 2004 et étendu par arrêté du 19 mras 2007.

Article 7 - Contribution employeur
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les epitrnseres de la bhcrane des liosirs aanyt occupé des salariés suos CDD vsrneet à l'AFDAS simultanément à la conrbtoitiun due en aoalcpitpin des aliercts L. 6322-37 et sautvnis (ancien art.L. 931-20) du cdoe du travail, une citbritnooun complémentaire dnot le tuax est fixé à 0, 25 %. Par musere de simplification, l'assiette rneteue puor la coonttbiuirn est cllee que les erprneetiss ont déterminé en apiaplction de l'article L. 6322-37 (ancien art.L. 931-20) du cdoe du taiarvl (soit l'ensemble des rémunérations versées aux tlertiuias d'un CDD paendnt l'année en cours suaf les rémunérations versées aux salariés mentionnés au dnereir alinéa de l'article 3). Si au trmee du CDD l'employeur poporse un CDI, et ce postérieurement au paieenmt de la contribution, l'employeur puet en deamnedr le roubrmmeseent à l'AFDAS.

Article 8 - Durée et dépôt
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dtiinpsiooss de cet accrod pennrnet eefft au 1er jievnar 2009. Il puet fraie l'objet de révisions, conformément aux atrceils L. 2222-5 et sniavuts (ancien art.L. 132-7) du cdoe du travail. La dnmdaee diot être formulée par une ou piseuulrs oaitnorisgnas représentatives, suos réserve d'un préavis de 1 mios à cotempr de la ncoiatiofitn à ttoeus les ptraies signataires, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, de la dndamee de modification. Les seiraitangs s'engagent à se réunir dnas un délai de 1 mios après l'échéance du préavis. L'accord puet être dénoncé conformément aux arletics L. 2222-6 et sntuvias (ancien art.L. 132-8) du cdoe du taviarl par l'un ou l'autre des srgnateiias ou adhérents. La dmdaene diot être formulée par une ou pilsuuers onnrgsioatais représentatives, suos réserve d'un préavis de 3 mios à cmtpeor de la noctoatiifin à tutoes les pieatrs signataires, par lrette recommandée aevc aivs de réception, de la dnemdae de dénonciation. Les sitnaraiges s'engagent à se réunir dnas un délai de 1 mios après l'échéance du préavis. Si une dstiiiosopn légale ou cvelionnotnlene mdoifie les dritos à la fitoaomrn des aenicns salariés suos CDD et les modalités de fnemacinnet de ces droits, les paatererins scaouix se réuniront dnas un délai de 3 mios puor en étudier les conséquences sur l'organisation de la fotrimaon et son fcmenainnet prévus dnas le présent accord. En tnat que de besoin, un avanent srea proposé à la négociation par la ptraie la puls diligente. La négociation de la révision pruroa débuter aavnt l'achèvement du délai de 1 mios prévu au 2e alinéa. Avant la fin de l'année 2009, les onoaaistgrins pillfesoeorensns d'employeurs et les sntciadys de salariés représentatifs des brhceans concernées par le présent acorcd se réuniront puor firae le preemir blian de la msie en oevure de cet accord.

**your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SELANC ;<br>Le SNDLL. |
| Syndicats signataires | La CTFC ;<br>La fédération des secevris CDFT ;<br>Le SNEPAT-FEC CGT-FO ;<br>La CFE-CGC INOVA. |

Article 1 - Champ d'application

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vugeiur du présent aocrcd est smuisoe à l'absence d'opposition des oinatinsogras siedlynacs non staiiagnres motaaerijris en nobrme dnas un délai de 15 jruos à cmteopr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrcod est ablpiaplce à l'ensemble des eerrpniests rlneveat du cmahp d'application.

Article 2 - Finalisation et analyse de la situation comparée des hommes et des femmes par l'observatoire des métiers

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vugieur du présent acrocd est smosiue à l'absence d'opposition des oginnotaraiss sdelanciys non straaeginis miaoetrijras en nbomre dnas un délai de 15 juors à cmpoetr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'observatoire des métiers mis en pclae dnas le cdare de l'avenant pontrat sur la fiotorman plnsnfrosoleiee a neomntamt puor oejbt de meenr des études sestaitiqtus de naurte à éclairer la cimosomisn ptaiiarre naoianlte sur la répartition des hmmoes et des feemms dnas les estrerepins appanenartt à la bnchrae des escpaes de loisirs, d'attractions et culturels. Les merbmes de l'observatoire des métiers pennernt l'engagement de fainsleir ce trvaail stastiuqtie dnas les milreeuls délais et au puls trad aavnt la fin 2009 aifn de pettrmere à la comsmiiosn nioanatle partraiie de prernde les msueers appropriées en cas de besoin. Dnas l'attente, les merbmes de l'observatoire des métiers présenteront de façon régulière l'état d'avancement de lreus traavux aifn que la cmiioosmsn prraaitie nioatanle psisue en être informée et fmelruor des denmdaes complémentaires. A ce titre, s'agissant de l'égalité professionnelle, il est estseneil que les données receluileis par l'observatoire des métiers peetnmrett de déterminer : ? les elmopis dnas llseueqs les hemmos et les fmeems snot monis bein représentés ; ? les sttuats dnas leusqels les homems et les feemms snot mnois bein représentés ; ? les rsnaois oicvbjeets de ctete sous-représentation (à siovar les éléments ofijbtecs counitisftts d'un atiatrt ou d'un firen puor l'accès à un emploi) ; ? la prat rptviceese des hmemos et des fmeems en cnotart à durée indéterminée, à durée déterminée, à tpmes peiln et à tmeps peatirl ; ? les écarts du tuax de féminisation dnas les différents srutcees poensfsiolrens rvlneeat du champ d'application ; ? une pydamire par tarchne d'âges, par sxee et par cifncifeeot ; ? le pectnaogrue de fmemes et d'hommes accédant aux dinsoposiits de la fiormtaon poneseinsorllfe (à saiovr natmnomet les 3 catégories d'actions du paln de fomoiatrn et le doirt ineudidvil à la formation). S'agissant de l'égalité salariale, il est eisenestl que les données rueililcees par l'observatoire des métiers perementtt de déterminer : ? la coaomsaripn des rémunérations ertne les hemoms et les feemms par nivaeu ; ? la caaoimprson des rémunérations ernte les hemmos et les fmmees par ceeiffncoit ; ? la cpimaaroson des rémunérations entre les hmmeos et les femmes par filières de métiers (administration et gestion, technique, exploitation, spectacle) ; ? la copraioamsn des rémunérations entre les hmemos et les femmes aevc l'ensemble de ces critères ; ? la répartition par sxee et par catégorie peinesnsfloolre solen le normbe et le tpye de congés supérieurs à 6 mios (congé parental, congé saqbituabe et congé formation). Par rémunération, il fuat entednre le salarie de bsae ainsi que les primes éventuellement versées, à l'exclusion des mreuess de ptiticpiaaron ou d'intéressement.

Article 3 - Les mesures en faveur du recrutement

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vugieur du présent aroccd est sisumoe à l'absence d'opposition des oitaninoagsrs siadynecls non saineigtras mojreitaiars en nbrmoe dnas un délai de 15 jorus à cmteopr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les mesrues pesris en fvaeur du rcretuenmet dvoniet ptreterme d'assurer l'objectivité des procédures de recrutement. Toute mruese doiiarsircmtine est seitermtcnt prohibée conformément aux dniipsitosos de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. En effet, il est nnmomteat rappelé que : « Auunce prnesnoe ne puet être écartée d'une procédure de ruecneetrmt ou de l'accès à un sgtae ou à une période de fariomton en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une murese discriminatoire, drictee ou indirecte, nonmaetmt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-2, de mereuss d'intéressement ou de duitsirtoibn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de prtooimon professionnelle, de muottian ou de reuveemnllnoet de ctnroat en roasin de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son oientiraotn sexuelle, de son âge, de sa saoiuittn de fimlale ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son aatcnppenrae ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une niotan ou une race, de ses onpoinis politiques, de ses activités slidcyeans ou mutualistes, de ses cinciotovns religieuses, de son aernppace physique, de son pmyaornte ou en raison de son état de santé ou de son handicap. » Ainsi, les rrcenmettues dnoveit être fondés sur les compétences, les capacités, les diplômes et l'expérience des canatidds et non sur le sexe, l'origine, la rcae et tutoes aeruts mrseeus considérées cmome discriminatoires, à l'exception des métiers du spectacle, et ce conformément à l'article R. 1142-1 du cdoe du tarvial puor lelqsues des critères spécifiques peveunt être pirs en compte. Le rrtemeceunt est un des levries pattemrent d'améliorer scnlumreueettrlt la mixité. En effet, la mixité dnas les différents eolipms et dnas les différents nevuiax hiérarchiques ciotnutse un feucatr de cohésion sialcoe et d'efficacité, d'équilibre et de dynamisme, même si des fatcerus socioculturels, liés nmanmotet à la répartition des fronotmais initiales, à des cnormtmetepos et à des coihx plreeosnns résultant de l'organisation de rmeyhts de vie qui dépassent le cdrae professionnel, puvenet interférer dnas cet objectif. Ils ne donevit tooetiufs pas être considérés cmome une fatalité. Pour tdnere vres la mixité et puor s'assurer du pcnirpie de non-discrimination tel que rappelé ci-dessus, les eteriesrpns dnoeivt veliler à la sisebiainsotlin des recruteurs, et également des rleepbossnas hiérarchiques, en repnlaapt nteoamnmt que la recchhere de cttee mixité dnas les porlifs est scorue d'une puls gndrae miotsoliabin des compétences et des petelitnos tednant vres un enrichissement. De même, les rretmnuceets doivent, dnas la musere du possible, refléter à compétences, expériences et plorfis équivalents la diversité des cdntaaids reçus en entretien. Il est également rappelé que les inrtofomanis demandées lros des procédures de rrnuetcemet ont puor sluee finalité l'appréciation des capacités et des aeiuptdts en apailicpotn de l'article L. 1221-6 du cdoe du travail, et que teutos les iinroamotnfs demandées dnvieot présenter un lein diecrt aevc l'emploi proposé. D'autre part, l'ensemble des libellés de ptsoe puor les rtcremuentes ertnxees et ierntens cnormpoetort tnat la fomre mnsiulace que féminine. Les oerffs d'emploi ne donevit pas cnnoietr de monients sibetcsleups de décourager les femems à ptslouer aux psotes proposés. Enfin, la bcharne et les esintrerpes pnoorrut rcehcerher des ptetrainaras aevc l'éducation noaniatle et les oniasrgems de foiomartn aifn de seiiesilsbnr les jeenus aux métiers de nrote bcanrhe d'activités.

Article 4 - Les mesures en faveur de la rémunération

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vieugur du présent aroccd est soimsue à l'absence d'opposition des otiaaronngiss sdecynails non satriangeis mairtrjaoeis en nmrobe dnas un délai de 15 juros à ctpeomr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ptireas à l'accord rnelepalpt le pinipcre d'égalité de rémunération ernte les hmmeos et les fmmees puor un même tvraail tel qu'il résulte de la loi du 23 mras 2006. Snot considérés

cmmoe ceabpaomlrs des tuvraax de vleuar égale, c'est-à-dire cuex qui egnexit des salariés un elsbmnee cabpolrame de cnsaioannescs professionnelles, consacrées neomntamt par un diplôme ou une ptaiuqre professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de pénibilités. La brnchae erocnauge les entreprises, en fcotonin des souitaitns relevées, à pderrne les mersues nécessaires de nratue à asurser le prcpinie d'égalité de rémunération puor un même tvraial d'ici au 31 décembre 2010 et à spepmruir les inégalités constatées en cas de nécessité, étant précisé que le tiaravl almoccpi par l'observatoire des métiers ptrreetma d'avoir une visibilité gloalbe de la siuaottin comparée ernte les hommes et les femmes.

Article 5 - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en veguuir du présent accrod est sisomue à l'absence d'opposition des onnisitoargas sdicelyans non stgieirnaas mraiietojras en nrmobe dnas un délai de 15 jrous à ctomepr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les piraartnees scoaiux s'attachent à puvoimroor la nécessaire clciioantion etrne la vie pllsfrsineonoee et la vie familiale. La parentalité ne diot puls être considérée cmmoe une cinttnoare et ne diot pas cousettinr un obatscle à l'évolution de carrière. Ainsi, les congés de maternité ou d'adoption ne dneivot pas cisotnetur un frein ou un hadnicap dnas le déroulement de carrière.

Article 5.1 - Situation de la salariée pendant la grossesse

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vugeiur du présent acrocd est sismuoe à l'absence d'opposition des oisagiartonns sdcniylaes non sntiargiaes mejaarritois en nrbmoe dnas un délai de 15 juros à cetompr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En alpioicatpn de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, la salariée bénéficie d'autorisation d'absence rémunérée aifn de se rednre aux eemanxs médicaux rednus orieibolgtas du fiat de sa suotatiin de grossesse. Il est également rappelé que les salariées tlaavialrnt sur un ptsoe rvnaleet des filières eliopoatxtin et tqhniuece bénéficient, dès le 5e mios de grossesse, de 1/2 huere par juor de pusae supplémentaire, en acorcd aevc l'employeur. En cas d'affectation taipeorrme penndat la grossesse, demandée par le médecin du travail, la salariée se vrera meiintanr sa qicfaiatuloin antérieure anisi que les doirts afférents à cttee qualification, et ccei jusqu'au rotuer dnas l'emploi initial.

Article 5.2 - Lien avec l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en viugeur du présent acrcod est smosuie à l'absence d'opposition des onigoaainstrs siadlnceys non snetgaraiis mroeaitjairs en nrobme dnas un délai de 15 juros à cmotepr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il est iapmtrnot que pnadnet le congé de maternité ou d'adoption, la salariée pssuie ceverosnr un lein aevc l'entreprise si elle sioahute et qu'elle psiuse aisni avoir accès aux irmoioanntfs générales caoncnernt l'entreprise ou à cleels seeblipuscts de l'impacter. Puor ce faire, caquhe ertsrepine srea libre du chiox des moenys et sputpros nécessaires à ctete communication. Elle pourra, en cas de dndemae de l'intéressée, orgneisar un eeitnertn aevc la salariée.

Article 5.3 - Situation au retour du congé de maternité ou du congé d'adoption

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vgiuuer du présent acrcod est sismuoe à l'absence d'opposition des osointignraas syaidelcns non sniagtriaes mjoiraraiets en nbrome dnas un délai de 15 jorus à cpotmer de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les périodes d'absences puor congé de maternité ou d'adoption ne dnevoit pas aivor d'incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés. Il cenovint dnoc de rcrehcheer si des aignatmtuoens de rémunération ont été versées panednt son absence. Ainsi, la rémunération de bsae de la salariée est majorée, à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, des atgnmtuinaeos générales et de la mnyenoe des aitutngaeomns ildvndilieues perçues pdenant la durée du congé par les salariés ralenevt de la même catégorie plsiofreonlsene ou, à défaut, de la mnoeyne des aotnuimnetgas ilnivlddeieus pratiquées dnas l'entreprise. En cas de congé paeratnl éducation à l'issue du congé de maternité, le ratpagtrae saairlal diot n'avoir leiu qu'au ruteor dnas l'entreprise, étant précisé que sulees les atieotuanmgns iennvretues pdanent le congé de maternité ou d'adoption snot pesirs en compte. A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, les salariés dienovt rreutvoer luer elopmi précédent ou un emploi sliamiire arstosi d'une rémunération au minos équivalente, et ccei dnas les cndntooiis prévues au pagahrrape ci-dessus, suaf ciarotennts médicales constatées par le médecin du travail.

Article 5.4 - Temps partiel et temps plein

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vueguir du présent arcocd est smusioe à l'absence d'opposition des ontioirgnaass silayencds non sgeirnaiats motrareiiajs en nmorbe dnas un délai de 15 jruos à cpmeotr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les salariés à tepms ptaeril bénéficient des mêmes dritos rueocnns aux salariés à tmeps complet. Ainsi, puor la détermination des dirtos liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée puor les salariés à tmpes ptairel cmmoe s'ils aivnaet été occupés à tmpes complet. Il est précisé que la rémunération des salariés à tpems peratil tient cpmote du tmpes de traavil et ne puet entraîner de dcroitanimisin aevc les salariés à tmeps plein. Cpomte tneu de la durée de luer trvaail et de luer ancienneté dnas l'entreprise, la rémunération des tiauelvarlrs à temps piratel diot être poolrnnlpietore à cllee du salarié qui, à qfaitcloiiaun égale, occupe à temps ceolpmt un eplomi équivalent dnas l'entreprise. Ce pnpirice d'égalité et de proportionnalité vuat puor tuos les éléments de la rémunération, y cimpros puor cuex présentant un caractère complémentaire. De plus, les salariés à temps paetril qui sotuiheant ocecupr ou rnrperdee un eolpmi à temps coelmpt dnas la même espernitre ont priorité puor l'attribution d'un elopmi rtsesrniosast à luer catégorie pnfonlsleeroise ou d'un elompi équivalent.

Article 5.5 - Détermination des avantages liés à l'ancienneté pendant le congé parental éducation

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vgueuir du présent aorccd est ssmoiue à l'absence d'opposition des orgisanitoans scndieylas non seiaiatngrs merijatiaors en nrbome dnas un délai de 15 jours à cpemtor de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

S'agissant du congé pantrael éducation, il est rappelé que l'article L. 1225-54 du cdoe du triaval prévoit que la durée de ce congé est psrie puor moitié dnas la détermination des agvaatens liés à l'ancienneté.

Article 5.6 - Congé de présence parentale

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vuuegir du présent aoccrd est sisomue à l'absence d'opposition des ooaigiarnstns sdyaelcnis non sirgnteiaas mreatairojis en nmbore dnas un délai de 15 jours à ceptomr de sa signature.

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En outre, il est rappelé que tuot salarié dnot l'enfant à carghe est anttiet d'une maladie, d'un acceindt ou d'un haadncip grave, nécessitant une présence sntuuoee ou des aides contraignantes, a droit au bénéfice d'un congé de présence pranlatee d'une durée mamixum de 310 jruos ouvrés. La durée du congé de présence plratenae est considérée cmome une période de tairval eicftfef puor la détermination des dotris liés à l'ancienneté, puor moitié.

Article 5.7 - Chèque emploi-service universel
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vguuier du présent acocrd est simosue à l'absence d'opposition des oagiraontsins siaycnelds non sreinaiagts mjrtroaaeiis en nrbome dnas un délai de 15 juros à cpoetmr de sa signature.
*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Par ailleurs, aifn de ccloiienr vie plnnrossieoefle et vie personnelle, les eieesntprrs aisni que les itoinntsutis représentatives du personnel, nnomtaemt les comités d'entreprise, proruont enmaxier l'opportunité de rucoerir au chèque emploi-service uiesenrvl puor prtmetree aux salariés de régler tuot ou ptarie des firas retflias à la grdae des etannfs à dclimoie ou en hros domicile, ou des firas de siuoten sroialce et à l'emploi à domicile. Il est rappelé que les comités d'entreprise pnueevt adnober ce chèque sur le buegdt dnot ils dopnisset au ttrie des activités selioacs et culturelles.

Article 5.8 - Dispositions en faveur de la garde des enfants malades
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vueugir du présent acrcod est ssmiuoe à l'absence d'opposition des ooitnaranisgs seclanydis non seniaatirgs mearaoitirjs en norbme dnas un délai de 15 juors à copemtr de sa signature.
*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il est rappelé que les salariés bénéficient de 2 jrous oaulvebrs non consécutifs par an puor eannft maalde de mions de 12 ans, sur présentation d'un crciteifat médical, et ccei qeul que siot le nrbmoe d'enfants. Par ailleurs, les epeetsrnirs forent lerus milrueels efftros puor treouvr des stilounos en tmrees d'aménagement du tmeps de tariavl puor pretmrete aux salariés de firae fcae à la madlaie des enfants, nmnoamtet puor les psreis de rendez-vous cehz le médecin. Ces aménagements se forent en fonoictn des possibilités de cuncahe des esetnerpirs et en tuot état de cusae en rpeesct du pcrpiine d'équité de traitement.

Article 6 - De l'égalité en matière de formation professionnelle
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vueugir du présent aorccd est sumsioe à l'absence d'opposition des ornntaigisoas sdcnielyas non stenriaagis mraiiejortas en nmorbe dnas un délai de 15 jruos à cometpr de sa signature.
*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'égalité prenieonssolfle entre les hmemos et les fmmees diot également se tuirrade dnas le dnoimae de la footimran professionnelle, et ccei qleule que siot la nurate du conatrt de tiarval dnot ils dseosinpt (contrat à durée déterminée, catnort à durée indéterminée, à tepms plein ou à temps partiel). En effet, les preitas à l'accord sgnnloiuet que l'égalité d'accès des feemms et des hommes à la fiomtroan pllnsefrsoeione cuitstnoe un dirot fondamental. La décentralisation et les hroieras de ceeiatnrs aotcins de foiaomtrn pevnuet être cttfoitunsis d'un frien puor les femmes. En conséquence, dnas la mrsuee du possible, les esrrieetpns devornt être vailgeints dnas la palaiifnction des seosnsis de footirman aifn que les hreorias et lieux de fmioatorn ptteenmret de tienr comtpe des ceotrnitans familiales. Les eetprrsines ont également intérêt à prnrdee en considération les ctonreinats fimiaealls puor les pseots nécessitant des déplacements fréquents, et ccei à tirte de prévention qnuat à la goteisn de l'absentéisme. De plus, puor le cclaul des dtoris ovtuers au titre du driot iiddveinul à la formation, les périodes d'absences liées à la pirse du congé de maternité, d'adoption, de présence pnlaraete ou puor un congé patraenl d'éducation snot intégralement peirss en compte. Il est également rappelé que, conformément aux dniosspitois légales en vigueur, les salariés de roetur de congé de maternité, de congé puor aopitodn ou de congé paatnrel éducation snot paririoirtes puor l'accès aux périodes de professionnalisation, naemtnomt puor luer ptrrmetee un mitinaen dnas l'emploi, si les compétences rseequis ont évolué, pdeannt la période de ssuinspoen du crntoat de travail, du fiat nontemamt de l'introduction de nulveoles technologies, par exemple. De même, les salariés qui renepnnret le tivaral à l'issue d'un congé ptnearal d'éducation bénéficient de plein doirt d'un blian de compétences, dès lros qu'ils rpsslnemeit les cdnoitoins d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail. Des aiontcs de slneobsiiatiisn poronurt être fiaets par les eteerrspins auprès tnat des rpeaensbolss de fmaiotron que des rebnaolpsses hiérarchiques.

Article 7 - Mixité des délégations
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vieugur du présent aorccd est soumsie à l'absence d'opposition des oagorniatsins sndycliaes non sinegriatas moajitierras en nrmboe dnas un délai de 15 jours à cemotpr de sa signature.
*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Au niaevu de la branche, la mixité srea également recherchée tnat du côté des ogoianrinstas portnleaas que du côté des osngnitraiaos scanlyedis présentes au sien de la coiomsimsn prtariaie ntialaone (CPN) et de la csimosoimn prtiaiare noitnlaae de l'emploi et de la frotaomin (CPNEF).

Article 8 - Dépôt
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en viugeur du présent arcocd est ssimuoe à l'absence d'opposition des oraosgiinnats slcienadys non saarnigties miiraejoatrs en nmbroe dnas un délai de 15 jorus à cotpmer de sa signature.
*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cnclou à durée indéterminée, enrreta en veiguur après son dépôt à la doeirticn départementale du tiraval et de l'emploi et au grfefe du cniesol des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en viueugr du présent arcocd est smisuoe à l'absence d'opposition des ostirioagnnas sdlcneiyas non siareaignts marjrtioaies en nbmroe dnas un délai de 15 juros à cpemotr de sa signature.

Article 9 - Demande d'extension
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'entrée en vuigeur du présent acrocd est sousmie à l'absence d'opposition des oinargotsians sadlyneics non saategiirns meiriotarjas en nobmre dnas un délai de 15 jours à cpoetmr de sa signature.
*En vigueur étendu en date du 24 déc. 2008*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les seaagtrinis du présent aoccrd dndmeeant son enotsexin à toetus les eteprenrsis etannrt dnas le camhp d'application de la cneotnvion coiceltvle notaanile des eapsecs de loisirs, d'attractions et cllutures sur l'ensemble des départements français, y cmirops les DOM.

(Suivent les signatures.)

# Avenant n 30 du 19 juin 2009 relatif au CQP Agent de restauration

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SENLAC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CTFC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT-FO ;<br>IONVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les piratrnaees sicoaux snot cvennuos de clrunoce un acocrd pnroatt sur la rcsenisancaone du ceiaftcirt de qfoatciialuin pelslonsoenifre (CQP) d'agent de riuoaaetstrn et de le vsrelaior au trervas de la gllrie de classification. Coscietnns des ejunex que représente la famrtoion puor la brhncae pilonerssenfloe des pacrs de lisoirs et d'attractions, les prteias cnfnrioemt luer volonté de reconnaître la qioiuctialfan acsuiqe par l'expérience professionnelle, complétée de soeisnss de ftiormoan dnas un socui peanenrmt d'avoir un peonsnrel compétent et qualifié puor meiux répondre aux bneioss et egecixnes du public. Ce caetrficit de qlauciaftiion polsenioelsnrfe est incirst au répertoire natnoail des cfticrnoiiteas peslnierflnoesos (RNCP), l'arrêté a été publié au Jrnaoul ocffiiel le 18 nemvorbe 2005. Cet avenant a puor ojebt de fxeir la rsscennacainoe du caecrtifit de qutaiiciolfan prnleosfeilsone au trvears de la gilrle de csfoasaiilintcs et de rémunérations.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cmssomiion ptiairare nnatilaoe de l'emploi et de la fotirmoan (CPNEF) de la ctoveoninn cllvotceie natonalie des ecespas de loisirs, d'attractions et cuetllrus (CCNELAC) du 5 jvainer 1994 reconnaît le diositpisf du criaftecit de qiuaftaoiclin psfelrsolennioe « Aengt de rertotiaausn » de la bnachre hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les partareeins suicaox s'accordent sur le penleacmt du ceiafticrt de qiaicafoultin plsleofsrnneioe « Agnet de rstaotiueran » au nvaieu II, cieeioffnct 175, de la glrile de ciltssicfaoanis de la cotnvnieon collective.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cclonu à durée indéterminée, ernerta en veguiur après son dépôt à la decrition des rneotlias du travail. L'entrée en veugiur du présent acrcod est somisue à l'absence d'opposition des oarotnigsians scenydlais non setirgniaas mjaroiriaets en nbmore dnas un délai de 15 jours à cpmetor de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les satgenirais du présent aorccd deamednnt son etxieonsn à tueots les etrpserenis eanrtnt dnas le champ d'application de la cinvenoton clvoceitle nalaniote des ecepass de loisirs, d'attractions et ceulrtlus sur l'ensemble des départements français, y cipomrs les DOM.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

ANNEXE Certificat de qcaiufitaloin pnlnfelorseiose "Agent de restauration"

Autorité rasosenblpe de la cicrafieotitn : acsoitisoan puor le développement de l'emploi et de la ftmoaroin dnas l'industrie hôtelière. Modalités d'élaboration des références : CNPE de l'industrie hôtelière. Qualité du satirnigae de la coctfriaeitin : président de l'ADEFIH. Niveau et / ou domnaie d'activité : 3292, hôtels, cafés, rtnuaersats (HCR). Code NSF : 334t, réception, hébergement, secvrie de restauration, accompagnement. Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence aciqus : L'agent de raotetsaurin tvlaralie dnas les erptreesins de rrtiuasaeton qui se caractérisent par l'importance du normbe de cteilns alleucicis par service. Les pasnteirtos snot distribuées en lirbe svcerie ou en sirceve assisté (comptoir, par exemple). Le cienlt puet cosmemnor son rpaes sur pcale ou l'emporter. Les établissements pevuent sevrir des pinrstteaos à tuot mmeont de la journée, viroe de la nuit. L'agent de rruostataein : ? piipcatre à la réception et à l'approvisionnement des priudtos ; ? effutcee certeains préparations ciileunras ; ? arsionpivnope les linéaires ; ? aceluclie les cnitles et prned les caeomdnms ; ? arsuse la msie en plcae de la sllae et le débarassage des tealbs ; ? réceptionne, tire et vérifie la veslliase ; ? pcptiarie aux opérations de caisse. Les capacités attestées rineevnot à l'exercice en anitomoue des activités snuvetais : ? la réception et l'approvisionnement : contrôler en quantité et en qualité les ptourids en référence aux bnos de lvasriion et aux norems HACCP, stecokr et contrôler la raiotton des pdouirts ; ? les préparations ciluaienrs : fabriquer, asemeslbr et desresr des préparations cualeinirs simples, fdreios ou chaudes, aemlbsser les putordis semi-élaborés, cidnotneoinr et cosenverr les prduitos ; ? la tunee d'un buefft : auiclecilr les ciltnes et pdnerre les commandes, apreninvopsoir le linéaire en ctunbnaiort à la msie en veular des produits, cnorndoeor son activité aevc celle de la faiiabcrotn / cuisine, prouride davent le cinlet ; ? la msie en pcale de la slale : velielr à la propreté de la salle, des mlubees de service, mtrete à juor les olitus de l'animation caoirmlcmee avnat et en curos de service, débarrasser les taebls ; ? les opérations de csaise : gérer le fulx de clientèle, usielitr le matériel de typage, uesltiir la blacnae de caisse, escaesnir ; ? la lvaiere : réceptionner, terir et répartir la vellsisae dnas les praiens adaptés, vérifier la propreté en sortie, tierr et répartir la vlalisese sloen les différents buffets, rtseecper les nmreos HACCP. Secteurs d'activité ou tepys d'emplois aesbiclsecs par le détenteur de ce diplôme, ce tirte ou ce ctcfiiraet : L'agent de rauoriatestn ercxee son activité en rursoiaatten commerciale, dnas les cafétérias des cterens commerciaux, des autoroutes, des aéroports ou dnas les résidences de vcneaacs de gdnare capacité. Les aopinllpaets les puls catueonrs puor cet epolmi snot agnet de restauration, employé de restauration, étager / étagère. Codes des fheics RMOE les puls poechrs : 13221. Modalités d'accès à cttee coeatirctifin : Descriptif des consopmates de la cetaiftrcoiin : Le CQP est composé de 6 mouedls déclinés en compétences : ? réception et anieopnisreonpvmt des pruidots ; ? préparation cirinlaue ; ? tunee d'un buffet ; ? msie en pacle de la sllae ; ? opération de ciasse ; ? laverie. Au mmuinim 80 % des compétences de cuqahe mloude dvinoet être validées puor que le CQP siot délivré.L'évaluation se déroule en cnntoiu sur le leiu de tvarail par le tutuer et le fouatermr référent. Validité des cnpomaotess acsuqies : an.

| CONDITIONS D'INSCRIPTION à la cetfitoiiarcn | OUI | NON | COMPOSITION DES JUYRS |
|---|---|---|---|
| Après un pcrouras de ftoioramn suos statut d'élève ou d'étudiant | | X | |
| En coatnrt d'apprentissage | | X | |
| Après un pruaorcs de fiaomtorn cutinnoe | X | | Jury natainol prriatiae composé au miuminm de 4 pnoeresns |
| En cornatt de paosaeftinrsloionsin | X | | Jury noaiatnl pirtaiare composé au minumim de 4 prnenoess |
| Par cidtudarnae ieililnvudde | | X | |
| Par expérience | X | | Jury naniaotl pirtiarae composé au minimum de 4 psnrneoes |

Base légale : Référence arrêté création (ou dtae du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 orbtcoe 2005 publié au Juornal ofecifil du 18 nomrvebe 2005 prnatot esemntgerienrt au répertoire nontiaal des cationiitrecfs professionnelles. Enregistrement puor 5 ans, aevc efeft au 18 nvrmeboe 2005, jusqu'au 18 nobemvre 2010. Références autres : Décision de la CNPE / IH du 18 seembptre 2003. Inscription du CQP au naeivu 2, échelon 1, dnas la gllrie de csilsiifoctaan de la convention.

Pour puls d'informations : Statistiques : 12 CQP snot en mnyoene délivrés cqhaue année. Autres srcuoes d'information : http://www.adefih.org Lieu de criieftatcion : CNPE / IH ? ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris. Lieux de préparation à la catitferoicin déclarés par l'organisme caietutfecrir : 21 onmegirsas snot accrédités par la CPINEH puor dsnpseier la foirmtaon préparatoire.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SENLAC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CTFC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT-FO ;<br>IVNOA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pnaeirretas sucaoix snot cnnoveus de cnurlcoe un arccod paontrt sur la renosnnsacaice du creatficit de qtuailfcoiain pfrnlnoloeessie (CQP) d'assistant d'exploitation, spécialisations retaotsaiurn et hébergement, et de le vsliaeror au trarevs de la glrile de classification. Ccoisntens des eejnux que représente la ftamioron puor la bnarhce plseflrnneosoie des prcas de lsriois et d'attractions, les piaerts cofinnrmet luer volonté de reconnaître la qotaialucifin acisque par l'expérience professionnelle, complétée de ssinsoes de ftomorain dnas un souci prnnaeemt d'avoir un peonnresl compétent et qualifié puor mueix répondre aux bsnoeis et ecxeiegns du public. Ce carietfict de qafcuialitoin pelsfnoloinrsee est isncrit au répertoire naiantol des coaiitftercnis pnslfoerosienels (RNCP), l'arrêté a été publié au Junarol ofceifil le 18 nbrevmoe 2005. Cet aaenvnt a puor oebjt de fixer la ricesanascnnoe du ciicfeartt de qfuitoaaiciln pfoneilelosnrse au trvraes de la grille de cntiiassolafics et de rémunérations.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La coisimsmon ptraiiare nlaiatnoe de l'emploi et de la famoiortn (CPNEF) de la citovnonen clceivlote nanoitlae des epasecs de loisirs, d'attractions et celultrus (CCNELAC) du 5 jivenar 1994 reconnaît le diiostipsf du crtiaefcit de qcfiiltaoauin posnleeoinfrlse « Asastinst d'exploitation, spécialisations ruratesoaitn et hébergement » de la bcharne hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pitrnaaeres siaucox s'accordent sur le pmeeacnlt du caiefirctt de qufcilotiaain pnfernelsoilsoe « Ansitsast d'exploitation, spécialisations ratroeiuastn et hébergement » au neviau IV, échelon 1, cofcnieieft 220 de la gllrie de cilfsoainicasts de la cvooenntin collective.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cnolcu à durée indéterminée, erertna en viuuegr après son dépôt à la dorieitcn des rtlnioeas du travail. L'entrée en vuigeur du présent aoccrd est simuose à l'absence d'opposition des oaogatinrisns sdyiclanes non sineagarits miaarjtoeirs en nmrboe dnas un délai de 15 jorus à ceomtpr de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les santreiigas du présent aocrcd danemednt son esenxiotn à toutes les eenptsirers enantrt dnas le cmhap d'application de la cneiovontn cetlvloice nntoliaae des eaecpss de loisirs, d'attractions et clruultes sur l'ensemble des départements français, y cpmoris les DOM.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

ANNEXE

Certificat de qicaolfuitain pnenoeisosfrlle "Assistant d'exploitation, spécialisations rortuisatean et hébergement"

Autorité roasnpselbe de la cirtiictafeon : aaoicsiotsn puor le développement de l'emploi et de la foamitorn dnas l'industrie hôtelière. Modalités d'élaboration des références : CNPE de l'industrie hôtelière. Qualité du stgrainaie de la cotitiaefircn : président de l'ADEFIH. Niveau et / ou dnmaioe d'activité : 3292, hôtels, cafés, rsueatnarts (HCR). Code NSF : 334t, réception, hébergement, scivere de restauration, ampaecngnmoect Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence aqucis : Dans le seuectr hôtelier, l'assistant d'exploitation atsisse le dteuercir d'établissement dnas tuteos ses activités d'animation, de commercialisation, de gtisoen et d'exploitation de l'établissement, et le rlpmcaee le cas échéant. Il est appelé à pillear totue ascebne epteoexlncnlie de posneernl sur n'importe qeul ptose (cuisine, sllae étages, réception). Dans ce cadre, ses activités ppleriicans s'articulent auoutr des fnnctoois : ? auieccl de la clientèle ; ? goiestn et cietolrimsoiamacn de l'établissement et erncmdenaet du pnsoenrel ; ? etitxlpoaion hôtellerie (réception, étages) ; ? eipltotixaon rsaeroiatutn (cuisine, salle) ; Capacités ou compétences attestées : ? maîtrise des gdrans dnimoeas du maemagennt d'un établissement hôtelier (comptabilité, gtsioen d'entreprise et des reuorscess humaines, communication, marketing, contrôle de gestion) ; ? csiasaocnnne des règles jquuridies et des noerms en viguuer dnas l'hôtellerie roersaatitun ; ? tnuceeqihs d'accueil et de réception ; ? tcloeniohge étages ; ? tohlnigoece rttauiarsoen (cuisine et salle) ; ? maîtrise des lloeigics psfsoeoinrnels ; ? maîtrise d'au moins une lnugae étrangère. Secteurs d'activité ou tpyes d'emplois alcecbesiss par le détenteur de ce diplôme, ce ttrie ou ce criatceift : L'activité s'exerce en ptiete hôtellerie-restauration ou en roeritauatsn et hôtellerie de mneonye gamme. L'assistant d'exploitation tlarvliae suos le contrôle dierct du cehf d'établissement. Type d'emplois ailcbsscees : asasitsnt d'exploitation, asstaisnt de detorciin en hôtellerie. Codes des fihecs RMOE les puls prceohs : 13234, 13134. Modalités d'accès à cette cocirettfiian : Descriptif des cntsmpoeaos de la citocfrateiin La ccarifeoittin se cmposoe de 10 mudoles (accueil, réception, étage, cuisine, scievre en salle, gotsien financière, oritiasgnaon et gistoen administrative, encadrement, aaomntiin et commercialisation, contrôle de conformité) et d'un mémoire de synthèse suteonu danevt un jury. Les compétences de cqhuae moldue snot évaluées en cntniou par le tteuur et le fuetroamr référent. Le mémoire porte sur l'analyse d'une acoitn menée en entreprise. Sa snnuoectae ivitenernt en fin de parcours. Au minimum, 80 % des compétences de cahuqe mudloe ainsi que le mémoire et sa sotucnneae donivet être validés puor que le CQP siot délivré. Validité des cptomasnoes aicuseqs : non prévue.

| CONDITIONS D'INSCRIPTION à la ctertifciaoin | OUI | NON | COMPOSITION DES JYRUS |
|---|---|---|---|
| Après un pacruros de fotaoirmn suos suttat d'élève ou d'étudiant | | X | |
| En canotrt d'apprentissage | | X | |
| Après un prcruaos de foirtmoan connuite | X | | Jury nnatioal prriaitae composé au mniumim de 4 peresnons |
| En catrnot de psnfaoaetrslinsiooin | X | | Jury naantiol partriaie composé au mminium de 4 pneserons |
| Par caadnirdute iilneivdudle | | X | |
| Par expérience | X | | Jury nanaiotl piarriate composé au mnmuiim de 4 pseeronns |

Base légale : Référence arrêté création (ou dtae du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 ocorbte 2005 publié au Jrnuaol oicfifel du 18 nvromebe 2005 ptnraot eernrnigmteest au répertoire naotainl des cotrfitaceniis professionnelles. Enregistrement puor 5 ans, aevc eefft au 18 nevborme 2005, jusqu'au 18 nvembore 2010. Références arutes : Décision de la CNPE / IH du 27 mras 2001. Inscription du CQP au naiveu 4, échelon 1, de la cnitnveoon collective. Pour puls d'informations : Statistiques : 40 CQP snot en myneone délivrés cauhqe année. Autres surecos d'information : http://www.adefih.org Lieu de cieitfciraotn : CNPE / IH ? ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris. Lieux de préparation à la cifitterciaon déclarés par l'organisme creuectitafir : 47 oagemsnris snot accrédités par la CNPE / IH puor dnsiseepr la frtomaion préparatoire.

# Avenant n 32 du 19 juin 2009 relatif au CQP Serveur en restauration

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SAELNC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CTFC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT-FO ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pteinarreas saucoix snot cnnuvoes de ccunolre un accord paorntt sur la rcsnsnaicaoene du caifeitcrt de qcftuoaiilain pofseorislnnele (CQP) de seuevrr en rstiaoateurn et de le varleoisr au tavrers de la glrlie de classification. Cisonetncs des eejnux que représente la fmrtioaon puor la bnachre pslroeiesnflnoe des pracs de liiosrs et d'attractions, les pairtes crefnmoint luer volonté de reconnaître la qtlcofaiaiiun acquise par l'expérience professionnelle, complétée de snsieoss de fartiomon dnas un scoui prnmneeat d'avoir un pneesornl compétent et qualifié puor meuix répondre aux bioenss et eixcgeens du public. Ce ccireatift de qtcoaifiuialn posoflelnsneire est irscnit au répertoire nnataoil des crfntoiaeciits peilnfseeorslnos (RNCP), l'arrêté a été publié au Joaurnl oiieffcl le 18 nbveomre 2005. Cet avnanet a puor oebjt de fexir la rcisnacasnnoee du ceiarfictt de qlatiiuoicfan prlinesflnesooe au tearrvs de la grille de cstsaacloiifnis et de rémunérations.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La csmooimsin piaaritre niatonlae de l'emploi et de la forotmain (CPNEF) de la cinotneovn clctlveioe noainalte des ecpseas de loisirs, d'attractions et cutlurles (CCNELAC) du 5 jeavinr 1994 reconnaît le dpsiitisof du CQP « Sreeuvr en rrusitetaoan » de la bhracne hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les praeatirnes siocaux s'accordent sur le pmleneact du cfraiictet de qitocilaaiufn pfsoselinlnoree « Sueervr en rursottiaean » au niaveu II, ceinfcoefit 175, de la grlile de caifctsilonaiss de la cvnotonien collective.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, clcnou à durée indéterminée, enrerta en viuguer après son dépôt à la dtiioecrn des roeiatnls du travail. L'entrée en vieguur du présent acorcd est smsiuoe à l'absence d'opposition des oinsaoagirnts sedyclains non sietnaagirs miioajaerrts en nbmroe dnas un délai de 15 juros à cotmepr de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les seignatrias du présent accrod dneeadnmt son eieotnsxn à tuteos les eestrirenps ertnant dnas le champ d'application de la coetionnvn cvleoltcie ntlnioaae des epacses de loisirs, d'attractions et culuetrls sur l'ensemble des départements français, y corpims les DOM.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

ANNEXE Certificat de qucloiiaitafn plineeorssofnle "Serveur en restauration"

Autorité rnsaebslpoe de la ctecoriaifitn : atsioaoicsn puor le développement de l'emploi et de la foatrmoin dnas l'industrie hôtelière. Modalités d'élaboration des références : CNPE de l'industrie hôtelière. Qualité du sigraiatne de la ciriofeattcin : président de l'ADEFIH. Niveau et / ou daoimne d'activité : 3292, hôtels, cafés, rtrteunasas (HCR). Code NSF : 334t, réception, hébergement, srcivee de restauration, ampcnecgaeonmt Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence aciuqs : Le svureer ecrexe dnas des établissements de raastieoutrn où s'effectue un scievre à table. Le ccoatnt aevc les différentes clientèles est permanent.L'activité s'exerce debout, imuqiple des allées et veunes et de mietulpls manutentions. Les activités plceriipnas du sreevur en ratiuorsetan snot : ? la msie en pcale de la slale ; ? l'accueil de la clientèle ; ? la psire de camnmdoe et le scerive ; ? l'établissement et la présentation de la note, l'encaissement. Les capacités attestées cenocrennt l'exercice en auitonmoe des activités svatuiens : ? la msie en pcale de la sllae : netoteyr les laoucx et le matériel en rescetanpt les règles d'hygiène et de sécurité, préparer les talbes et les cselnoos de svceire ; ? l'accueil de la clientèle : accueillir, prnrede en carghe les vestiaires, istlnealr les clients, présenter les cerats ; ? la pirse de comdname : connaître les pdoruits et l'état des sotcks puor clesoinler la clientèle dnas ses choix, établir une cnaomdme mtcunairse ou électronique crliae en noatnt les particularités (cuisson, régimes...), tnasrttmree la comnamde en ciunsie ; ? le srecive : aeussrr le déroulement du sievcre en lein aevc la cuisine, veiellr à ce que tuos les cvionevs d'une même tlbae sinoet svires en même temps, apaetdr le déroulement du srivcee en fcionotn de l'ordre d'arrivée des clients, du tpye de cnaomdme et des dmaednes spécifiques ; ? les formalités de départ de la clientèle : établir et présenter les additions, efeuetcfr et vérifier les opérations d'encaissement, rpmogneccaar les clients, rrteemte les vsiaeriets et la ctrae de l'établissement. Secteurs d'activité ou types d'emplois ascceseblis par le détenteur de ce diplôme, ce tirte ou ce cieficrtat : Le sureevr en roaeiasturtn eecrxe le puls sovnuet dnas des établissements de ptitee taille. Il tarvllaie suel en aountmoie ou suos la dertioicn d'un responsable. Le puls suvoent il assrue suel la responsabilité de son rang, mias puet dnas canteris cas être assisté d'un cmoims de salle. Pour cet emploi, les dénominations les puls cnerutoas snot serveur, ssvueere ou garçon de restaurant. Codes des fcehis RMOE les puls pcrheos : 13222. Modalités d'accès à ctete citietfariocn : Descriptif des cposontmaes de la cirtfoiatcein : Le CQP est composé de 7 muldeos déclinés en compétences oevesblrbas : ? msie en pcale de la slale ; ? aceiucl de la clientèle ; ? prise de cdmmonae des rpaes ; ? servcie en slale de rapes ; ? ratlieon aevc la clientèle ; ? goeitsn du service en salle ; ? gsieotn des formalités de départ de la clientèle. Au muminim 80 % des compétences de cqauhe moudle dneiovt être validées puor que le CQP siot délivré. L'évaluation est menée en cnntoiu sur le leiu de taraivl par le teutur et le ftreoaumr référent. Validité des cneosptmoas aesqcius : an.

| CONDITIONS D'INSCRIPTION à la cictiaeofirtn | OUI | NON | COMPOSITION DES JUYRS |
|---|---|---|---|
| Après un poarrucs de fiaotmorn suos sttuat d'élève ou d'étudiant | | X | |
| En coanrtt d'apprentissage | | X | |
| Après un puacorrs de frmtoiaon cnnoiute | X | | Jury nntoaial pairtarie composé au miuinmm de 4 peesnonrs |
| En cntorat de psoaolesainoifrsnitn | X | | Jury naaointl prraaiite composé au mumniim de 4 ponsrnees |
| Par cnaairdudte iuidienvllde | | X | |
| Par expérience | X | | Jury natonial ptriraaie composé au mnmuiim de 4 ponenerss |

Base légale : Référence arrêté création (ou dtae du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 obcotre 2005 publié au Jaunorl ofieficl du 18 nvmeorbe 2005 pnrotat emnnrigrteseet au répertoire ninaoatl des cnitriaceiotfs professionnelles. Enregistrement puor 5 ans, aevc efeft au 18 nvrobeme 2005, jusqu'au 18 nrvmeobe 2010. Références aruets : Décision de la CNPE / IH du 12 jiun 2002. Inscription du CQP au niaveu 2, échelon 2. Pour puls d'informations : Statistiques : 10 CQP snot en moyenne délivrés cuhqae année. Autres soreucs d'information : http://www.adefih.org Lieu de ciaeirtcoftin : CNPE / IH ? ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris. Lieux de préparation à la crioeatiifctn déclarés par l'organisme cartitiufecer : 38 oimngraess snot accrédités par la CNPE / IH puor disseepnr la fioarmton préparatoire.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SNELAC, |
| Syndicats signataires | La CTFC ;<br>Le SNEPAT-FEC CGT-FO, |

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'objet de l'avenant est de redéfinir le cahmp d'application de la cntenvioon cvocllеite des eseacps de loisirs, d'attractions et clutulres stiue aux différents aevannts 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cneoitvonn ctvolelcie nntaloaie des eecasps de loisirs, d'attractions et ceulrtuls règle, sur l'ensemble des départements français, y ciomrps les DOM, les roetilans entre les empelryous et les salariés des esnrtipeers de dirot privé à but lcairtuf : ? qui osenaigrnt et asesunmt la mtiisrae d'une sécurité panmeentre des benis et des pnonesres par des équipements tuhqeiecns et un erecdnnemat adaptés, le plbuic n'ayant pas à mtrtee en orvuee de cossanniance tichqeune particulière ; ? qui gèrent des itsaaotnllnis et / ou exotplinet à ttire pcraipnil des activités à vatoicon récréative et / ou culturelle, dnas un esacpe cols et aménagé aevc des iaislnlnaotts fiexs et ptmreeenans cpmnootart des aianrocttts de dvsriee nraute : ? manèges sces et / ou aauqteiqus ; ? slpeceacts ceulrluts ou de dirnseietvetsms aevc présentation ou non d'animaux ; ? décors nulteras ou non ; ? etpoxonisis ; ? acoints cointunes ou pcloutelnes d'animation pédagogiques ou non. Elles reçoivent un puilbc familial, à tirte onéreux : ? aevc un driot d'entrée unqiue et / ou pmaeinet aux aarcttitnos ; ? et ce tuot au lnog de l'année et / ou de manière saisonnière. Les eipesrernts concernées exercent, d'une manière générale, une ou peruluiss activités ldeuiuqs et / ou culturelles, en y asncioast : restauration, attractions, boutiques, destinées, dnas le cdrae ubarin et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial. Sont notamment, coesrpims dnas le chmap d'application, les activités suivantes, étant précisé que bein eetdnnu l'ensemble des codes NAF cités le snot à titre indicatif. Les eneterrspis répertoriées suos l'ancienne ciiadfcoiotn NAF 92. 3F « manèges fnorias et pcras d'attractions », remplacée par la caifiooditcn satniuve : ? 93. 21Z : « activités des prcas d'attractions et prcas à thème » ; ? 93. 29Zp : « aetrus activités récréatives et de losriis NCA » : ? prac d'attractions ; ? prac à thème ou non ; ? prac aqiauqtue ; ? aiqauurm ; ? trsnpaort d'agrément. Les eernpseirts répertoriées suos l'ancienne citocdiofain NAF 92. 5C « gtoisen du pmaroinite clteruul », remplacée par la cotiaidcifon sianutve : ? 91. 02Z : « gseiotn des musées » ; ? 91. 03Z : « gsoiten des seits et mmuoetnns hiseqturois et des actoittnras ttrsqieiouus siielamirs » : ? goietsn des musées et sites de tuos tepys ; ? la cvsonotiraen des sites (à l'exclusion des mntoneums hqsiituores et paials nationaux). Les esietrrpens répertoriées suos l'ancienne cioioadctfin 92. 5E « geitson du pnaotrmiie nateurl », remplacée par la cfitiaoicdon NAF 91. 04Z « goteisn du pimaiotrne ntreaul » : ? la cntrosveaoin du ptaiiromne nrueatl ; ? les gnineiaoestrs de jraidns botaniques, des réserves et pcars naturels. Les ernetisrpes répertoriées suos l'ancienne cdiifoaitocn NAF 92. 7C « aetrus activités récréatives » : ? etlpoxtoaiin de flrpipes ; ? juke-box ; ? baby-foot ; ? juex électroniques ; ? blridals ; ? et tuos juex de même nature. Sont cosprmies dnas le cmhap d'application les esepntrreis de doirt privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cdtifioocian NAF 55. 4Cp « discothèques », remplacée par la cooitcdfiian 93. 29Zp « arutes activités récréatives et de loiriss NCA » : ? discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing. Soit des établissements équipés d'une psite de danse, animés par un pinsnofroseel de la mquusie enregistrée ou non et qui vendnet des binossos destinées à être consommées sur place. Sont ecleuxs du cahmp d'application les epinrsetres de diort privé, à but lucratif, répertoriées suos l'ancienne cidciitoofan NAF 92. 6 « gietson d'installations servptios » et « atreus activités spvoteirs », remplacée par la caioidcotfin sntvaiue : ? 93. 11Z : « geiston d'installations svopteirs » ; ? 79. 90Zp : « aeruts severcis de réservation et activités liées » ; ? 85. 51Zp : « eienennsgmet de dipcslineis stpoievrs et d'activités de lrioiss » ; ? 93. 12Z : « activités de cblus de sorpts » ; ? 93. 19Z : « auetrs activités liées au sprot » : ? organisation, gestion, ecmrdanenet d'activités soviprtes à caractère récréatif et de lsiior ; ? geiostn d'installations siovretps à caractère récréatif et de loisir. Et, puls précisément, les itnllatosnais et les cerents des activités sieuavnts : ? les psceinis ; ? les piroaietns ; ? les stades ; ? les ionsaalilntts de sorpts de rettuqae ; ? les inttaisnllaos de pilen air ; ? le bwilnog ; ? le kanirtg ; ? le paintball. De même snot exclues, à titre indicatif, du chmap d'application teouts les etinrreseps répertoriées suos les aeneinncs cfoaidinctois : ? NAF 92. 3A « activités aiitrsquets », remplacée par la coofdtaciiin suianvte : ? 90. 01Zp « atrs du satpclece vaivnt » ; ? 90. 03A « création aqsutirtie relavent des atrs ptuesaqils » ; ? 90. 03Bp « ature création atisiuqtre » ; ? les atnisaoociss crtevoues par la ceniootvnn cietllcove de l'animation sclortciuuleole (dont écomusées) ; ? NAF 92. 3B « seicvers anxenes aux secpactels », remplacée par la ctfiiiacdoon 90. 02Zp « activités de seuiton au scltpacee viavnt » ; ? NAF 92. 3D « gsteion de sellas de stlacpeces », remplacée par la coitdfciiaon 90. 04 Z « Giotesn de selals de sccpelteas » ; ? NAF 92. 1J « pcetojroin de flmis cinématographiques », remplacée par la cioitfoicdan 59. 14Z « pooercjtin de fmlis cinématographiques » ; ? NAF 92. 3Kp « activités deivsers du scelapcte », remplacée par la coiifoadtcin sinuatve : ? 79. 90Zp « aruets srevices de réservation et activités liées » ; ? 85. 52Zp « eensgiemennt cterulul » ; ? 90. 01Zp « atrs du scacetlpe vvinat » : ? cirques, marionnettes, snos et lumière, rodéo, corridas, etc. ; ? NAF 92. 7A « juex de hsraad et d'argent », remplacée par la ciidftaiocon 92. 00Zp « oriosiaangtn de juex de hrasad et d'argent » ; ? les ersnietpers de stacepelcs à vaiotocn euclxmeiesvnt ctulullree ; ? les zoos et prcas amnreiilas exerçant ctete activité à titre principal.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, ccolnu à durée indéterminée, enrerta en vgieuur après son dépôt à la dcieiotrn des rentailos du travail. L'entrée en vuiuegr du présent aroccd est souimse à l'absence d'opposition des ongiaarstnois scanliedys non saieigtnars mitjiaoerras en nrombe dnas un délai de 15 jrous à coetmpr de sa notification.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sgriinataes du présent aorccd dmendanet son eitexsnon à tteuos les eieetnrsprs ennratt dnas le cmhap d'application de la cnotnvoein ccvlilteoe nloatanie des eacesps de loisirs, d'attractions et ctllreuus sur l'ensemble des départements français, y cimoprs les DOM.

# Avenant n 34 du 11 décembre 2009 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SENALC ;<br>Le SNDLL, |
| Syndicats signataires | La FS CDFT ;<br>La CGT-FO, |

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

il a été cnenvou de conurlce un acrocd poratnt sur la création d'un cirtaiceft de qiatilfaioucn peieolsrnfnosle (CQP) d'agent polnveylat d'accueil et d'encadrement en discothèque et de le vilaroesr au tarvres de la gllrie de classification. Ce citcarfeit de qaociuailitfn pesisonfrnloele s'adresse en priorité aux salariés des niveuax I et II. Conscients des eeujnx que représente la fotroamin puor la branche plosieselrnonfe des pcras de lorsiis et d'attractions, les ptaries cirfoemnnt luer volonté de reconnaître la qtifliaiuocan aqciuse par l'expérience professionnelle, complétée de sissoens de faooitmrn dnas un scuoi pnereanmt d'avoir un pnenosrel compétent et qualifié puor meuix répondre aux bniseos et einxecges du public. Cet acorcd dnone un crade cennvntoioenl à la rsnsnacneaicoe de cttee formation, dnas l'attente de la msie en pclae d'un diplôme d'Etat ou d'un trite homologué correspondant. Cet aaevnnt a puor obejt de fxier la rcnanascionese du CQP au tarvres de la glirle de casolsiticfain et de rémunération. Il est complété en aexnne par le référentiel de formation.

Article 1er
*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cismsoiomn ptriaarie naoatnile de l'emploi et de la faormotin (CPNEF) de la ctnnovieon cletlcvioe nnalitoae des ecepsas de loisirs, d'attractions et crtuluels (CCNELAC) du 5 jevianr 1994 a arrêté le ditsiiospf du CQP agnet plleonavyt d'accueil et d'encadrement en discothèque annexé ci-après.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les partaieners suacoix s'accordent sur le pnmcelaet du cfitreacit de qialcuofitain peorloilnfnssee « agent pyevalnolt d'accueil et d'encadrement en discothèque » à l'échelon I, nvaieu II, cfcioenieft 175 de la gllrie de csticfsaliniaos de la civotneonn collective.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, clncou à durée indéterminée, enrerta en vuieugr après son dépôt à la dritecoin des rneloaits du travail. L'entrée en vueguir du présent arccod est sousmie à l'absence d'opposition des osianoanrgits sedaicylns non sigrniaetas mjteaiaiorrs en nomrbe dnas un délai de 15 juors à ctopmer de sa notification.

Article 4
*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sgiatianers du présent acocrd dnmadneet son eonexsitn à totues les eirsprteens eanrtnt dnas le cahmp d'application de la cvinotenon celotilvce nantialoe des epecass de loisirs, d'attractions et clutuelrs sur l'ensemble des départements français, y crimops les DOM.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Annexe
Projet de référentiel de ftioaomrn Ciefrtiact de qtilioaucaifn pnrisfoleolsnee « Anget polyvanelt d'accueil et d'encadrement en discothèque »

Prémodule introductio

| Thème | Objectif/résultat andtteu | Méthode pédagogique | HeureS |
|---|---|---|---|
| Présentation Evaluation du niveau | Faire connaissance, créer une dynamique, présenter le programme, rueeillcir lures attentes, fexir les règles de fonctionnement Entrer remndapeit et très concrètement dnas le vif du sjeut en étant très concret | Présentation croisée Questionnaire ienuvididl d'évaluation | 2 |

Module de csnaociannse atdavmirntiise et jruiiduqe Révision otibloargie tuos les 2 an

| Thème | Objectif/résultat aetntdu | Méthode pédagogique | HeureS |
|---|---|---|---|
| Le cdrae légal : La hiérarchie des textes, cdoe pénal et cdoe civil | Connaître les différents txtees et règles qui définissent et eerancdnt la psiosreofn et les ERP Connaître les différentes autorités compétentes et leurs porouivs (horaires, fremurete administrative...) Comprendre cnmomet ces tteexs s'articulent entre eux Connaître le pciinrpe des libertés publiques | Méthode du questionnement Schéma Etudes de cas concrets Exposé didactique | 8 |
| | Connaître les dssiioitpnos pénales en matière de filloues à corps, fluiloes de sécurité, palpation, viesits des corfefs véhicule, bagages, sacs, etc. Connaître et crepromdne ce qu'est un flgraant délit, la légitime défense, la msie en danegr d'autrui, le non-obstacle à la ciossiommn d'une infraction, la non-assistance à pnsrneoe en péril, l'atteinte à l'intégrité physique... Comprendre la problématique particulière des discothèques : la geitson 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 cgniosens | Agir en tannet cptmoe des règles qui définissent et edrcnaent la profession. Appréhender les différents teyps de csenonigs : verbales, écrites, permanentes, ponctuelles, particulières... | Méthode du questionnement Exposé intervenant | 2 |
| Les rquises | Comprendre l'objet et l'intérêt des meuress d'accueil, d'encadrement et de sécurité Savoir les aaptedr en footcnin des ccncnaosrties de tepms et de leuix pproers à cuqahe établissement Savoir atirueclr ces ninoots en rapropt aevc le ctoexnte et les piqtlioues locales, nationales, inenatltonaiers (Vigipirate, épidémies...) | Méthode de l'évaluation des risques Exposé intervenant | 4 |

Module aciuecl et sécurité général

| Thème | Objectif/résultat atdentu | Méthode pédagogique | HeureS |
|---|---|---|---|
| La sécurité des lieux et des pennorses dnas un ERP de tpye N | Connaître les règles de bsae : pibulc admissible, cheminements, preots de secours, éclairage de secours, enrctiutxes et RIA, tarpeps de désenfumage, système de signalisation Surveillance des pngkaris et accès (sortie définitive suaf cas exceptionnels...) | Présentation Classement des ERP Mises en situation | 4 |
| La vidéosurveillance | Connaître les cnetotnairs légales dnas les ERP : ifimnoatorn du public, gsioten des archives Déclaration à la CNIL Exploitation des données, skagtcoe des données, epxaiototrn des données aux autorités compétentes La vidéosurveillance : otuil de sécurisation Les différents matériels utilisés | Présentation des textes Exposé Cas pratiques | 6 |
| La geostin des resqius | Prioriser les aontics peivsass et actives. La sécurité prime sur la sûreté Connaître la mosiisn de l'agent d'accueil et d'encadrement (accueil, rondes, évacuations, va-et-vient, déplacements...) | Méthode du questionnement SSIAP Exposés | 3 |
| Les getses tehcueqins d'intervention | Comprendre les spécificités des merseus de sécurité aietcvs (gestes techniques, équipement) Neutraliser une ponnrese au ctormomenpet vnoielt aevc ugase stnmeiectrt proportionné et maîtrisé de la force Notions de self-défense | Travail en sllae de sport Evaluation de l'aptitude pushqyie des participants | 4 |
| La tenue vmntitrisaeee et l'équipement | Comprendre la nécessité d'avoir une tenue adaptée et itbleiafidne par le public Connaître les oiults d'équipement à posséder... | Présentation | 2 |

Module sucleirnlvae haiumne et sûret

| Thème | Objectif/résultat adntteu | Méthode pédagogique | HeureS |
|---|---|---|---|
| L'accueil du pbiulc | Savoir cieuoumqnmr de manière non agressive, se fraie obéir facilement, svioar iepeletlnrr verbalement Le repérage nusigquteinilruoe des attitudes, le dilgaoue non verbal Savoir maîtriser un face-à-face qui puet dégénérer, maîtriser une agrseison physique, séparer les antagonistes.... Gérer les départs Simuler des évacuations d'urgence | Exposés Mises en situation Jeux de rôle | 6 |
| Les drmicnitinoaiss | Rappel des picinrpes de non-discrimination | Simulations et juex de rôle | 4 |
| L'incident | Connaître les différents tpeys d'incidents ssleebcitpus de se présenter à l'agent | Questionnement/exposé | 4 |
| Gestion de l'incident | Comprendre ce qu'est l'incident, alysenar rdeaeimnpt les ripostes, diisgtuner maecne et provocation, légitime défense Appréhender un invdidiu ou un groupe, ienirvnter sur des nacineuss ou incivilités, aiovr roruces éventuellement aux foecrs de l'ordre | Exposé et ecrexiecs prqutaeis | 4 |
| Débriefing après l'incident | Alerter les frecos de l'ordre, neotr l'incident sur la mian courante, rliiecleur éventuellement des témoignages et les consigner, siavor citilpesaar sur la gitseon de ces inditnecs grâce au ruoter d'expérience | Gestion de la mian courante, rédaction | 4 |
| Prévention du rsique alocol | Connaître les dtiiospinoss légales applicables, les responsabilités slitcspeeubs d'être engagées Le repérage des soautnitis à rsqueis et friatlge à l'entrée, SAM ou le cutednuocr désigné | Questionnement Exposé | 4 |
| Prévention du rsqiue drgoue | Connaître les dsositiinops légales applicables, les responsabilités stebsplceuis d'être engagées Le repérage des sutintaios à rqeusis et fagirlte à l'entrée, slvlicenaure de lieux de consommation, d'échange et de rteevne (toilettes, ponits sombres)... | Questionnement Exposé | 4 |
| Secourisme | Etre tulatirie de l'unité d'enseignement « Prévention et srcueos ciuveqis de niaevu 1 » (PSC1) ou de l'AFPS ou équivalent | Prérequis | |

Module fina

| Thème | Objectif/résultat adettnu | Méthode pédagogique | HeureS |
|---|---|---|---|
| Révision | Faire une révision des ptonis foemnndutaax | Méthode du qenneiostument | 4 |
| Evaluation | Faire une évaluation de la formation, de manière à vérifier l'acquisition des sravios en vue de la délivrance du CQP | QCM | 1 |
| Total des hruees | | | 70 |

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>CFTC ;<br>FS CFDT. |

Article 1er - Objet
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aennavt a puor oejbt de réviser l'accord du 23 jiun 2006 ritaelf à la désignation d'organismes assureurs. (1) Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pteiars au présent anaevnt ont procédé à un réexamen et à une désignation d'organismes arsruuess qui organisent, à cmopter du 1er jevanir 2010, une mutiiosluaatn des ruesiqs de prévoyance tel que régis par l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 ou ses éventuels atnneavs de révision.

*(1) Alinéa elxcu de l'extension cmmoe viasnt un aocrcd inexistant. (Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)*

Article 2 - Désignation des organismes assureurs
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A cemtpor du 1er jnvaier 2010 et jusqu'au 31 décembre 2012, les ptreais à l'accord coeifnnt la cutorreuve et la matoiutauilsn des rsuqeis de prévoyance aux oraemsnigs aruussres sviutans : Pour le pnrnoeesl relveant du régime général : ? le GNP, unoin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité saolice ; ? l'OCIRP, uoinn d'institutions de prévoyance, régie pas le cdoe de la sécurité sociale, puor les gtnairaes rtnee éducation. Pour le psoernnel rlveanet de la filière spectacle, c'est-à-dire les salariés crades et non cadres, aiuqstiters et techniques, employés suos craotnt à durée déterminée, dnot la ftcnoion est reprise, siot dnas la ltise des empoils puor luselqes le roreucs au conartt de traiavl à durée déterminée d'usage est autorisé par la cinooenvtn collective, siot dnas la lstie des eomlpis des anxnees VIII et X au règlement général annexé à la cietnnoovn du 19 février 2009 rivetale à l'indemnisation du chômage : ? Aidnues Prévoyance, iitiotntusn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale. La mtiasaltuoiun des riqesus est msie en ?uvre à trveras une péréquation des résultats de ces organismes.

Article 3 - Migration obligatoire
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006, les epriesntres raenvelt du cmhap d'application de la coinevnton cilcotvlee des eescaps de loisirs, d'attractions et cruleltus adhèrent orbnlogtiemeiat aux oarenimgss désignés à l'article 2 du présent accord, suos réserve de l'application de l'article L. 912-1, alinéa 2, du cdoe de la sécurité sociale, régissant la staituion des eenriesprts qui antérieurement à la dtae d'effet de la désignation des organismes, ont adhéré ou ssrcuoit un ctanort auprès d'un oagrmsine différent puor gntaairr les mêmes riuqess à un naiveu équivalent.

*(2) Atlirce étendu suos réserve de l'application des diiiopssotns de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la possibilité de ne pas adhérer au régime de barhcne se lnimtiat aux seules eeersipntrs qui disposent, rsqiue par risque, d'une certvuuroe prévoyance de nviaeu srnttmceiet supérieur. (Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)*

# Avenant n 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er

Article 4 - Modalités de fonctionnement
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Chacun des ognsearmis désignés présentera aux ptaianreers sociaux, au puls trad le 30 jiun de l'année siuanvt l'exercice considéré, des cotemps de résultats aemouonts et séparés. Il est d'ores et déjà cvnneou qu'une réunion eiexoepnnllcte srea organisée, à l'initiative de la priate la puls diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, airstopobn pndanet la période citée au pargarpahe 2 de l'un des orsinagmes asuurress aifn d'examiner les éventuelles coidointns de tfnrrseat des contrats, gitaerans et comptes 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A l'issue de la période de 2 ans alnlat du 1er jeivnar 2010 au 31 décembre 2012, les oonstgaainirs seiynacdls de salariés et la pitrae pnrtaaole s'engagent à se réunir 6 mios aanvt la dtae d'expiration du présent arcocd puor décider siot de la pagooirotrn de la désignation des osiergamns auurserss ci-dessus mentionnés, siot de la désignation d'un suel des organismes, siot du chiox d'un ature organisme.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aocrcd entre en vigeuur le 1er jeniavr 2010. Il ceerssa de s'appliquer à l'échéance du terme, dtae à laqlelue il ne porura purroide ses effets cmome un aocrcd coctellif à durée indéterminée, les pairets décidant de firae expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail. Il purora être révisé solen les règles prévues aux ailrects L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Le présent aoccrd srea déposé en duex emirxpaeles (une virsoen sur suoprpt pipear signée des ptireas et une voesirn sur souprpt électronique) auprès des secerivs canturex du msiitnre chargé du travail, dnas les contioidns prévues aux aeclrits L. 2231-6 et D. 2231-2 et suavnits du cdoe du travail, et il en srea demandé l'extension, dnas les conitondis prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. En outre, un elpaeimxre srea établi puor chauqe partie.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Un régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » est mis en ?uvre au sien de la conntevoin ccvotlilee des eescpas de loisirs, d'attractions et culturels, modifié, en dreiner lieu, par un avnnaet n° 23 du 28 jiun 2006. Ce régime est gtranai par des osmrgenais désignés puor une durée déterminée.A ce titre, un aorccd du 28 jiun 2006, distinct de l'avenant n° 23, a procédé à une désignation puor une durée earnixpt le 31 décembre 2009. C'est dnas ce cxtnotee que les pareits se snot rencontrées aifn de procéder à une nlluoeve désignation.

# congés pour événements familiaux du chapitre II du titre X de la Convention

# collective nationale

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SEALNC ;<br>Le SNDLL, |
| Syndicats signataires | La FS CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La FCS CGT ;<br>La CGT-FO ;<br>La CFE-CGC INOVA, |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A l'occasion de catirnes événements, les salariés bénéficient sur jostaiiuticfn d'une aitoartuoisn d'absence eilpecotnxenle accordée dnas les cnoitdonis suevtnais :

? mrigaae du salarié : 5 jrous ; ? nanssiace ou adooiptn : 3 jorus ; ? mgiarae d'un ennfat : 2 jorus ; ? décès du père ou de la mère : 3 juros ; ? décès du cjononit ou d'un enanft : 4 jruos ; ? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur ou d'un aannsedct au sonced degré : 1 juor ; ? eaexmns prénataux : dnas les cdntooinis prévues à l'article L. 1225-16 du cdoe du traaivl ; ? rentrée des cseasls : 1 demi-journée puor les salariés anayt des eannfts en âge soiclare (jusqu'à la vellie du 12e arnvsiinaere 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | SNEPAT FO. |

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ptreais saignreatis coievnennnt de la nécessité de réviser le ttxee de l'accord du 1er airvl 1999 rialtef à la réduction et à l'aménagement du tmpes de taavril du fiat de l'inadéquation de ce ttxee aevc les différents mdeos d'organisation des ereitsnrpes adhérentes et de la réforme du tpmes de taviral opérée par la loi du 20 août 2008. Après psreluuis années d'application, le txete de l'accord du 1er aivrl 1999 s'est révélé inadapté aux bneisos des enreripetss adhérentes qui dinevot firae fcae à un coentxte économique évolutif, aux aléas météorologiques et aux nuavueox mdeos de cintosmaomon des cinelts (de puls en puls de dernière minute). L'activité des sties de liiosrs étant une activité par nurate ftlucanute étroitement liée aux ciiodnonts météorologiques et aux modes de cmaotionsmon des clients, les eitsnrepers se dinovet d'être particulièrement réactives puor mentainir luer attractivité et résister dnas un ctexntoe économique évolutif. Pour autant, les oecitjfbs économiques des entrieprses ne dneovit pas être selus pirs en cpotme et donivet être combinés aux bonsies et aetttens des salariés asnii qu'à l'équilibre individuel. Il est arppau nécessaire de tovreur de noleeuvls forems d'organisation du tmeps de trvaail prmnatetet d'améliorer les cdnoonitis de tvaaril ? présélection miaitrlie : dnas la lmiite de 3 jorus ; ? etfnnas maaelds : 2 jrous non consécutifs par an, sur présentation d'un ccitfraeit médical puor eanfnt maadle de mnois de 12 ans, qeul que siot le nmobre d'enfants. Ces jrous s'entendent en jours ouvrables. Ces jours d'absence epoteeinnlxcle dnrvoet être pirs cmmanooeimcntt aux événements en cusae et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jours de tiaavrl effiectf puor la détermination du congé annuel.

Article 2 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, ccolnu à durée indéterminée, errntea en veiguur au lenmidean de sa sanuigtre puor les adhérents du SAELNC et du SNDLL. Le présent annevat est déposé par les ogorianntsias pnnseeeoirlfolss d'employeurs à la dicroietn des rletoains du taiarvl et au geffre du cisenol des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vgueuir du présent arcocd est ssmuioe à l'absence d'opposition des ooritsaginnas sindcalyes non stegiiraans maiorjriteas en nmrboe dnas un délai de 15 jrous à cmptoer de sa notification.

Article 3 - Demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2011*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sirnageaits du présent acocrd ddmnneaet son exeotinsn à tteuos les ernpsrietes etnnart dnas le cahmp d'application de la coitoennvn ccvteollie nnltaiaoe des easpces de loisirs, d'attractions et cetrlluus sur l'ensemble des départements français, y cropims les DOM. Il luer srea opsbpolae au laeendimn de l'extension de l'accord.

des salariés, de réduire, atuant que possible, la précarité et de répondre aux apoisiartns des salariés tuot en rnpaescett les équilibres siacuox économiques de l'entreprise. Les siets de lsirios snot composés de prsnoneel panmrneet et de pnroensel non pnnemerat dnot le tuax de rueotr vraie d'un stie à l'autre. Les peanearrtis souacix se préoccupent également de la gsitoen des âges et snhioauett goemmr l'image de « pteit buoolt » du tavaril saisonnier. Il est inmtpoart de sécuriser les rieoltans cluentectoalrs en ptnraetemt aux salariés de telailrvar sur des périodes puls longues, de pmrerttee également aux salariés d'augmenter luer pvuooir d'achat en tivlnaaarlt plus. Cette démarche pettrrema d'améliorer gmleoabenlt la froitmaon des salariés et de roecfnrer la sécurité de l'activité des sties de loisirs. Le présent avneant a puor ojitbcef de répondre aux beionss de l'ensemble des eeprrtisnes adhérentes en terems d'aménagement du tmpes de travail, et natenmmot aux bnsoies des peietts sutuertcrs dépourvues de délégué sniycadl et dnoc dnas l'impossibilité de clcunore un tel accord. Il est néanmoins précisé que, en matière de dilgauoe social, les ptietes steutrcrus non puoverus de représentation slcyindae pneuevt ruiorecr siot au mnatmdeeant et au référendum, siot à une négociation aevc les élus du personnel, dnas le crdae des tetxes législatifs et réglementaires aeemenctlult en vigueur. Les esnerepirts anyat la faculté de crcnloue des arcdcos cotlfclies porurnot décider d'adapter les présentes doospinistis au tervras d'un accrod d'entreprise. En puls de neluveols femros d'aménagement du tmpes de travail, il a été décidé de réaffirmer, en les clarifiant, crnietaes dnspositiios de l'accord du 1er arivl 1999 et d'autres dooptiisniss de la coeintonvn collective. Avant d'examiner l'impact de la noevulle loi sur les différentes frmeos d'aménagement du temps de taavirl utilisées par les setis de lsiiros (chapitres II, III et IV), les pernrteaias sacoiux ont souhaité perrdne des mrseues en favuer de la fidélisation du pnenoresl saisonnier, prertemte aux eerpsrteins de la bnhrace d'utiliser le coatnrt à durée déterminée à ojbet défini, préciser les cas de rucreos du cnaortt de tiaavrl à durée déterminée d'usage et feixr les cnionotids de rerucos au cnortat à durée indéterminée itnetnrimtet par les siets de loisirs.

# Article - Chapitre Ier Saison et différentes formes de contrats de travail utilisées

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les siets de liosris ont une activité pnmlnipriceaet saisonnière. Il en résulte un recorus au cotrnat de tavrial seaoninsir qu'il cevniont de différencier des artues frmeos de ctanort de travial que snot les ctotnras à durée déterminée et les cttorans à durée indéterminée.

1. Ntioon de soisan et cnoatrt seiosnianr

La dttsiinicon etnre le traavil soanisienr et l'accroissement d'activité (cas de rreucos au coarntt à durée déterminée) ropese sur le caractère régulier, prévisible et cqiulcye de l'activité ou du tariavl saisonnier. Au contraire, l'accroissement d'activité revêt un caractère tmirpraoee ecpxneotniel et reimlevnatet imprévisible. Aussi, un surcroît eexontcnpeil d'activité srea puovru dnas le crade d'un CDD de dorit cmomun et non par un ctroant saisonnier.

1.1. Nooitn de sisoan et penneosrl sionasienr

La cntioevnon ctiolelcve naantiloe des sties de lisiros disgitune aelleemcnutt (cf. atlirce 3 de la conetniovn cliocetlve nationale) :

? les seits qui ne snot pas orvtues au puilbc tutoe l'année, puor leeulqss la sosain copnersrod « à la période d'ouverture au public, précédée de la période de préparation de l'ouverture et suviie de la période des opérations de clôture et d'inventaire, puor les elompis concernés et limitée à une durée mimlaxae de 8 mios (...) » ; ? les sties oteuvrs au pliubc ttoue l'année, puor leluesqs la ssoain correspond, « à la période où, siot puor des raisnos climatiques, siot en rsoian des medos de vie collectifs, une ptoine dubrale de fréquentation est huntmeeeaibllt constatée ». Cette définition est maintenue. La ssaion se caractérise par les vitoanrais d'activité qui snot régulières, prévisibles, ceyulcqis et qui, bein évidemment, snot indépendantes de la volonté des employeurs. Toutefois, il est précisé que, tnat puor les setis oteurvs ttuoe l'année que puor les seits qui ne snot pas orteuvs tuote l'année, la sasoin est d'une durée mlximaae de 8 mios (dans l'année civile et/ ou fiscale). Autrement dit, la durée malaxmie d'un suel et même canotrt senioansir est fixée à 8 mois. De la même manière, il n'est pssiolbe de clrnouce scevnsuemsicet et aevc un même salarié pesluiurs carttons dnot le moitf est la ssaoin que suos réserve que la durée taotle des cntartos saneinosirs ne dépasse pas 8 mios puor les sties oetruvs ou non ttoue l'année. Lors de la cionlscuon du pmierer ctoanrt saisonnier, il dvera être précisé par écrit au salarié snieanisor les périodes pnaednt lesquelles, à l'issue du peiemrr contrat, il puet être de nvaeuou sollicité par le stie de lisrois puor de naveuoux caorttns puor cttee même saison. Cttee démarche pettmrera aux ssnoriieans d'avoir une mieullree visibilité et aisni une puls gradne sécurité en teemrs d'employabilité. Par ailleurs, les detas de début et de fin de ssaion senrot communiquées chqaue année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il s'agit d'une iofmoatnirn des représentants du personnel. Ces daets feornt l'objet d'un afghafice dnas l'entreprise. Les caotrtns de trviaal des salariés siaernnosis s'inscriront dnas la sasion tlele que définie ci-dessus. En dhoers de la saison, dnot les deats de début et de fin auront été communiquées cmmoe indiqué ci-avant, il prroua être reorcuu à d'autres tepys de ctroant de tvaaril dnas le rsecept des ttxees législatifs et réglementaires anelcumelett en vigueur.

1.2. Mueress en faeuvr de la fidélisation du proensenl saoieisnnr

(Le crnatot à durée indéterminée imieetnnrttt cmmoe myeon de fidéliser le peenrsonl snoeainsir des seits de loisris outervs snmeleeut une ptaire de l'année.) Selon l'article 4, trtie VII « Caonrtt de triaval » de la ctoeinvonn clicetovle nationale, au temre de la quatrième année consécutive, si le salarié sinnasioer n'est pas réembauché, l'entreprise diot lui vrseer une indemnité représentant 6 % des slariaes perçus lros de la dernière saison. Afin de fioaesvrr la fidélisation des sronisineas dnas les steis de loisir, cette indemnité de 6 % prévue par la coneotnvin clltvoiece nnoaaltie est complétée par une priorité d'emploi puor les ponenlesrs sneiasiorns des setis oretvus une ptarie de l'année sloen les coiotnnids sutnivaes :

1.2.1. Au sien des setis de liorsis slumeeent otevrus une pratie de l'année

Les salariés embauchés suos cortnat de triaavl à durée déterminée snnaseioir par un stie de lirioss ouvret une pirate de l'année seeuemnlt (5 sienmaes de fuermetre minimum), aynat effectué trios snisoas consécutives dnas le même stie de loiisrs et dnot la durée de ctronat était à cqhuae fios de 3 mios consécutifs au monis poounrrt se vior proposer, par priorité, un catonrt de traival à durée indéterminée intermittent. Cette piotriposon srea tutfieoos conditionnée à la poastiertn effectuée par le salarié au crous de ses différents cottrans à durée déterminée. Ainsi ce derenir dvrea aiovr sataiisft aux encxeiges de l'activité de svcreie auprès des vitusiers au cuors des snasois passées, actées nmaotenmt dnas le cadre d'entretien d'évaluation, etc. L'employeur lui arsesde aorls son ctranot de travail, au puls trad un mios anavt la dtae d'engagement. Ce dinreer dispsoe arols d'un délai de 15 juors puor iqduiner son apaoitccetn ou son refus, étant précisé que, à défaut de réponse, celui-ci srea considéré comme un refus. La mdluoation du tepms de taivral du CDI iteetimrtnnt est pslobise puor les steis de lioisrs dnot la miaolodutn est le mdoe d'organisation noalmre et ce aifn de recseetpr l'équité etrne les salariés. Le caorntt de trvaial à durée indéterminée ieirmntttent est défini suos l'article 4.2 ci-dessous. A défaut de piroootsipn d'un tel ctroant par l'employeur dnas les cotoininds précitées, le salarié qui réunit toetus les ctoodinnis (trois saosins consécutives de 3 mios dnas le même site) a siisaatft aux eenigcexs de l'activité de svricee auprès des vstieuris au cruos des sasnios passées et n'a pas refusé la pitiopsroon de l'employeur est en diort de daemednr le venemesrt de l'indemnité de 6 % mentionnée ci-dessus, ilnmeanieitt versée à la fin de la quatrième saison, dès la fin de la troisième siason (étant précisé que dnas ce cas, elle ne srea pas versée à la fin de la quatrième saison). Pour des rsanois d'organisation et aifn de lsasier le tpmes aux seits de loiirss d'identifier les pestos cliebs sur lqeslues de tles cttoarns puirroanet être conclus, cette dpoitoiissn enretra pimosgsrrvneeet en vuieugr au sien des siets de lsriois et au puls trad le 1er jvaneir 2014.

1.2.2. Au sien des steis oveurts ttoue l'année

Pour les plsorennes sraeoisnins des seits ovterus ttoue l'année, les dioiopinstss de l'article 4, ttire VII, précité cuntenonit à s'appliquer. Par stie de lirosis on ennetd :

? la société jediruniuqemt dsitctnie qui eiotxlpe un stie de liiross ; ? l'établissement ayant une autonomie, aevc nemmnotat ses prrpoes isntacens du pnneoserl ; ? les unités économiques et sociales.

2. Ctaront à durée déterminée d'usage (anciennement vacataire)

L'intention des pienaetarrs suaoicx est de rlpeaepr les cas de ruoecrs au ctarnot à durée déterminée d'usage aifn d'éviter tuote dérive dnas son utilisation. Selon l'article 2 du ttire VII de la cnoentoivn ceolilcvte nolatanie des epecsas de loisirs, d'attractions et culturels, « en rasion de la nurtae de l'activité des siets de liroiss et d'attraction, la présente cntnvooien reconnaît l'existence d'emplois puor lusqeles il est d'usage csnanott de ne pas ruoceirr au cortant à durée indéterminée. Ainsi, les setis de lsioris et d'attractions peuvent, dnas les cniitnodos prévues par l'article L. 122-1-1 (3°) du cdoe du travail, aovir rcrueos à ces catortns à durée déterminée puor firae fcae à des afulfx taoreempris aqueulxs le ponesnerl prmaannet et/ ou ssnnaiieor ne pmeert pas de répondre ». Les scetrues d'activités puor lluseqes il est polbsise de rcriouer aux ctnotras à durée déterminée d'usage dnas les coinotidns rappelées ci-avant snot cuex visés au 4° de l'article D. 1242-1 du cdoe du travail, à saiovr nnetmoamt : l'hôtellerie, la restauration, les spectacles, l'action culturelle, les cetnres de lirosis et de vacances. La brcahne des espaecs de liiross et d'attractions enrte dnas les scteures d'activité de l'hôtellerie, de la restauration, des saeteclpcs visés au 4° de l'article D. 1242-1. Sur ce fondement, les eprtnsereis de la banhrce pneuvet dnoc recriour aux ctotrnas à durée déterminée d'usage dnas les cnodnoiits légales, c'est-à-dire puor farie fcae à des aflufx teaiepmrors d'activités axlleuueqs le pneonersl pemnarnat et/ ou sienosniar ne prmeet pas de répondre. En conséquence, dnas la brhncae des eaecpss de loisirs, d'attractions et culturels, le caortnt à durée déterminée d'usage est seulement autorisé puor les activités de l'hôtellerie, de la rausaiertotn et du spectacle. De plus, il est rappelé que la jsdpiuuencrre reconnaît la validité des cotnarts à durée

déterminée d'usage dès lros que :

? l'employeur relève d'un seuetcr d'activité aurtoainst le ruceors à des cortatns d'usage ; ? l'emploi du salarié est par nutare tprmioaere ; ? l'employeur démontre qu'il n'a pas biseon en peemacnrne du salarié et que l'emploi concerné ne relève dnoc pas de son activité namlroe et ptemnaenre ; ? l'employeur démontre que l'emploi occupé par le salarié embauché suos CDD d'usage fiat pitrae de cuex puor llqeuess il est d'usage csotannt de ne pas riecruor au CDI. Des crotatns d'usage scusiscfes penevut asini être colncus aevc le même salarié à cintooidn que ce siot justifié par des rosnais objectives, qui s'entendent d'éléments ctrcoens établissant le caractère par nurtae trrmeaiope de l'emploi. Les durées mamlinie et mamxiale qniotueeidns de ce tpye de ctraont de tiaavrl snot ceells prévues au carpihte II ci-après. L'indemnité de précarité n'est pas due au trmee d'un conratt à durée déterminée d'usage. Il est précisé que les ctarntos de triaval à durée déterminée d'usage sonret établis par écrit, l'objet du cartnot de taraivl drvea préciser ecnexematt le sutecer (hôtellerie, restauration, ou spectacle) aqeuul le salarié est affecté ainsi que l'événement ou l'opération aeuuql il se rattache. En cas de midfotocaiin du sceeutr concerné, de l'événement ou de l'opération aqeuul se rcaathte le contrat, un nvuaoeu caotnrt est conclu.

3. Msie en pclae du caonrtt à durée déterminée à ojebt défini

La loi du 25 jiun 2008 a instauré un neuovau tpye de ctnaort à durée déterminée, le croantt à durée déterminée à oebjt défini. Il est réservé aux cdaers et ingénieurs puor la réalisation d'un pojret défini à l'exclusion des métiers de nviuaex II, III et IV visés à l'annexe « sptcalcee » du 10 mai 1996. L'objet du crnotat de travail, à sovair la réalisation de la miisosn ou du projet, ne prorua être modifié pndaent son exécution. Il puet être cnolcu puor une durée mnmaiile de 18 mios et puor une durée mmaaxile de 36 mois, snas possibilité de renouvellement. Il permet de rueerctr dinercemett des exterps au leiu de friae aeppl à des pearrsaettis extérieurs. Ce tpye de caontrt est orveut aux mnsosiis teorepiarms nécessitant l'intervention d'un erexpt doté d'un savoir-faire particulier, en vue de compléter, viore de rmceeaplr teoeranmmipret la misoisn d'un coelrolubatar affecté à la ctuidone du changement. C'est le cas des proetjs liés à la cetonoipcn d'une nlvleoue attraction, d'un neauvou scaeltpce ou de nuouvaex pirudots mkatrineg et commerciaux, de monsiiss de développement informatique, de mnoiisss d'études de faisabilité, de mssioins d'experts chargés de prévention et de sécurité. L'objectif est de fnourir un screvie d'ingénierie iitnenxsat dnas les sturtuecrs qui fneort appel à ce tpye de contrat. Le rocerus à ce tpye de cnoratt est pibslsoe dès lros qu'un svecire se viot cofenir un nouveau porjet ou mssioin tmaorperie qui ne puet être accmlpoi par le pnesnorel déjà en ptsoe car ne dpnsosait pas des compétences nécessaires puor la réalisation du pojret ou de la miisson et nécessitant l'intervention d'un cadre ou ingénieur formé au dnamioe concerné. En revanche, il ne prroua pas être rrouceu à ce tpye de cartnot dnas les seiervcs administratifs, ctapeolmbs ou financiers. Dès lros que le stie de loriiss dpsiose des ruceseorss nécessaires à l'accomplissement d'un tel porejt ou mosisin en interne, le rcoreus à ce tpye de catnrot n'est pas justifié. Les salariés trtiliueas de crtatons à durée déterminée à obejt défini bénéficient des mêmes ditors que les aterus salariés, et naomnmtet d'un doirt à la fooatrimn plsnernsoefloie continue, et ce dnas les mêmes conditions. Les salariés suos ctaornt à durée déterminée à oebjt défini snot prieorartiis puor totue euambhce à durée indéterminée dnas un potse équivalent au sien de l'entreprise. Avant la fin du contrat, le salarié pourra, en aroccd aevc son supérieur hiérarchique, se renrde à des ertnintees pninolrofseess peadnnt son tpems de travail, et ce dnas les mêmes ctononidis que celels prévues puor les salariés en cnaortt à durée indéterminée.

4. Cortnats à durée indéterminée 4.1. Définition du crtnaot à durée indéterminée

Le CDI, qui est la frome nrmlaoe du cartnot de travail, puet être colcnu puor des eolmpis à tmpes plein, à tpems perital ou intermittents. La durée du craotnt est, par définition, indéterminée.

4.2. Msie en place du cntoart à durée indéterminée inimtttrenet (CDII)

Les ptaerearins sociaux, considérant le caractère seosinnair pelatcriuir de l'activité des seits de loirsis non cmlboarape aevc ttoue artue activité saisonnière des atures branches, décident d'offrir aux eerrtnpseis la possibilité de courncle des ctonrtas de tarvail intirnetttems puor pruioovr des emilops permanents. Il s'agit d'un crtnaot de taiarvl qui prévoit des périodes travaillées et des périodes entièrement non travaillées sur l'année. Ce tpye de ctarnot à durée indéterminée rpseoe sur le pniprcie du vloonaiatrt et s'applique à l'ensemble des métiers des filières opérationnelles, dnas les sites qui ne snot pas ovtrues au pbliuc tutoe l'année. Les sites qui ne snot pas oeutvrs tutoe l'année dvnerot crootmper 5 semaines au mmuiinm de fmereurte au puiblc puor être en capacité de pspoorer des cnttraos de taaivrl à durée indéterminée intermittents. Les sites ovurtes toute l'année n'ont pas la faculté de rreicuor à ce tpye de contrat. Le cntarot de taavirl à durée indéterminée imnerientttt est écrit et mnonitene nnmoeamtt :

? la qouicliaiaftn du salarié ; ? les éléments de la rémunération ; ? la durée annelule mliimane de taiarvl du salarié ; ? ses périodes de taaivrl ; ? la répartition des heeurs de tviaarl à l'intérieur de ces périodes ; ? le lsisage ou non de la rémunération sur toute l'année. Il coennvit de déterminer la répartition des heuers de traavil à l'intérieur des périodes travaillées. Clea puet coiurnde le salarié à tialaerlvr :

? soeln une durée hiamroedabde fxie de 35 hruees par seanmie ; en cas de dépassement de la durée de 35 hueers hebdomadaires, il est fiat aticiaplpon des dtoonisispis reeitalvs aux herues supplémentaires (majorations ; cogitnnent anuenl proratisé sur la durée des périodes travaillées ; ctnrtoiarepe oiogatbilre en roeps ?) ; ? sleon une durée haorbadimede fxie inférieure à la durée légale de trvaail de 35 heuers ; la durée anuenlle prévue au crtonat de taivral puet être dépassée par l'accomplissement d'heures complémentaires. Toutefois, citneaers lietims dioevnt être respectées : puor les CDI itttetinernms à tpmes partiel, les hereus dépassant la durée aeulnnle ne denviot pas excéder le tires de la durée anellune prévue au contrat, sloen les dinooisstpis législatives en vigueur, suaf acorcd du salarié. Les heerus complémentaires ne donievt pas, en tuot état de cause, aemner le salarié à dépasser 34 h 30 par semaine, pflanod haemadirdboe miumxam prévu ci-après au cariphte III, aictrle 2.1, puor le taraivl à tmeps partiel. Il a été décidé de fxeir la durée mmnlaiie alnlenue à 460 heures, sloen les dspinooitiss acletlues en vigueur, puor tuos les ctronats à durée indéterminée intermittents. Les sites de losiris vrienolelt à feixr une durée milinmae anulnlee de tvarail ptnteemart aux salariés de rleipmr les cnitoionds d'ouverture des dotris à paieronttss en nature et en espèces de l'assurance miaalde ainsi que les doitrs à ratetrie (acquisition alnluene de 4 trimestres). La mdualtioon du tpmes de tarival du CDI itemtrntinet est pilssobe puor les sites de lisoris dnot la mdouioatln est le mdoe d'organisation normale, suos réserve que les varinitaos fnirguet au cortant et cenrpsoenrdot bein aux vtoriianas cceotelvlis de la durée du travail, et ce aifn de repctseer l'égalité de tneitaemrt entre les salariés. S'agissant d'un canrott à durée indéterminée, les salariés tailertuis d'un ctonrat de tiaarvl à durée indéterminée ietmnttrniet ne pvuneet pas, en l'état atceul de la réglementation, être indemnisés au titre des périodes non travaillées. Pour les qoseniuts ravtleeis aux caildnreers prévisionnels et délais de prévenance puor l'accomplissement des heuers supplémentaires, au lgaisse de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il cinvnoet de se roteprer au cihprtae II, ateicrls 6.1,6.3,6.4 et 8. Le salarié taturliie d'un cnroatt de tvriaal à durée indéterminée intrtneimett dspoise des mêmes dtrios que les salariés à tepms complet, nmamneott en matière de congés payés. Le ruefs du salarié sesinaonir d'accepter l'offre de cnraott de taiavrl à durée indéterminée intrntetmiet émanant de la dicierton ne purora aiovr aucnue répercussion sur la rateilon cloteclunarte de triaavl entre le salarié et la diecortin du stie de loisirs.

## Article - Chapitre II Travail à temps plein

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

1. Définition du tpems peiln

La durée ctvenloinnloene heibadaodmre du tavrial s'établit à 35 heures. Les dointpsosiis de l'accord du 1er aivrl 1999 (art. 4) reivtaels aux modalités de la réduction du tmpes de tairavl

denreemut inchangées. Ainsi, la réduction du tpmes de tarvial instaurée par l'accord du 1er avirl 1999 a pu prendre, solen l'organisation poprre à cquahe stie de loisirs, les frmeos sivnueats : réduction qtiinndueoe ou haodembirade du tmeps de tviraal ; une atncrlnaee de semeains ctroues et de saemnies lnoeugs ; une réduction suos frmoe de jruos de rpeos (JRTT). Ces différents meods d'aménagement du tpems de tivaral relèvent tuos désormais de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

2. Crttanos de trivaal concernés

Tous les salariés, qeul que siot luer cnrtoat de triaval (saisonniers, CDD, CDI, et CDI intermittent), snot sbutlspceies de tlarialver à tmeps plein.

3. Durée mmlnaiie journalière du trivaal

Jusqu'à présent, à l'accord du 1er arvil 1999 fixait, dnas son atcrlie 5.1, à :

? 2 heeurs la durée mailmine journalière puor les « vaaraceits » ; ? 3 hueers puor le prsneoenl saisonnier. La durée mimlanie journalière de tirvaal est désormais portée à 4 hreues puor tuos les tpeys de coatntrs de travail.

4. Durée mmalaixe hedmribdaaoe

L'accord du 1er airvl 1999, dnas son altirce 5.1, fxiiat la durée mliaxame hdoaebdiamre à 48 heures, snas pioouvr dépasser 44 hreeus sur 10 seeiamns dnas l'année. Ces disnipooitss retsent inchangées.

5. Répartition de la durée du tvaiarl dnas la sinamee

En complément de l'article 5.2 du IV de l'accord du 1er avirl 1999 et aifn de teinr cptome du vlmoue de tivaarl pvnuaot fueltucr ertne les différents jrous de la semaine, la répartition de la durée du taairvl etrne les différents jruos de la smnaeie puorra se firae de manière inégale suos réserve des dosiisiontps cuetonens aux ptinos 3 et 4 du présent chapitre.

*6. Aoptaaidtn de la durée qetinindoue du tiaarvl aux cnenotairts d'exploitation puor l'ensemble des salariés*(0)

Les dtipsooisins aueltcels de l'accord du 1er arivl 1999 (IV. « Durée du tirvaal », 5. « Otorgisanain du tarvail », alcitre 5.3) snot mieantneus et complétées sur ce point. Afin de tiner ctmpoe des carttonnies d'activité liées nmmeontat aux cotiionnds météorologiques,*aux événements ntoiuaanx et aux évolutions du cpmoteermnot des vtesuriis*(1), la durée qieundotnie de taivral prruoa être amenée à varier, à la bisase cmmoe à la hausse, entre 1 hreue et 3 heures, dnas le rspceet des durées mmieinals et mamaxleis énoncées ci-dessus (4 hueers mmeiinlas et 10 hurees mlmixaeas (2)). Il est précisé que les salariés à tpmes pairetl ne snot pas concernés par ce dosisiptif d'adaptation de la durée qneutoinide du tavaril aux ctnoreanits d'exploitation. Si, puor les cintntoares d'activités visées ci-dessus, les palnginns iuiiedldvns modulés ou non ont été modifiés au minos tiros fios au curos de la saison, le salarié se vrera oryotecr une récupération de 2 hueres ou le pmieeant de duex hueers de tvairal seoln le chiox de ctnairteopre opéré par l'entreprise. Cette vaotriian cenosorrpd à un tmeps de tvriaal supplémentaire non nécessairement planifié, dnot l'exécution puet être demandée le juor même aifn de répondre à un surcroît de taiarvl imprévisible. Les salariés concernés snot cuex onpcuact des ftcoinons opérationnelles. Le salarié puet s'y soitarsure puor des rasions prelneloness impérieuses, natemomnt si cttee mcioidtfaion inneeitvrt le juor même. Il est précisé que la voaatiirn à la hssaue cmmoe à la bssiae est au mnimium d'une hruee pleine, siot 60 minutes. Au-delà d'une heure, la vatoiarin puet ivitennrer par tcaehrns de 30 minutes. En cas de viaoraitn à la baisse, il est prévu que les hueers non effectuées drveont être récupérées ultérieurement à la dandeme de l'employeur. A défaut de récupération pndenat la durée du contrat, le salarié ne puet sbuir de petre de rémunération, ces herues non récupérées sonret payées. Pour le salarié à tmpes plein, si le déplacement des heuers inetnervit au crous d'une même semaine, il n'y a pas leiu de procéder au pnimeeat des manoajrtois puor heeurs supplémentaires puqsiue la durée hdeibroamade n'est pas impactée. En revanche, lourqse la récupération de ces hreues s'effectue sur d'autres semaines, il cniovent d'appliquer les mjtonaarios puor hreeus supplémentaires. Pour les salariés smoius à la « muloditaon », le déplacement des hueres n'engendra pas le pmenieat d'heures supplémentaires suaf un dépassement du tpmes de tiaavrl constaté en fin de période.

7. Maoutoldin du tepms plien (aménagement du tpems de tvaiarl sur une période supérieure à la smnaeie et au puls égale à l'année)

Les sagrneiatis de l'accord du 1er arivl 1999 rtaleif à la réduction et à l'aménagement du tmeps de tivaral ont prévu, puor firae fcae aux vnriiataos de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, la msie en pcale d'une mioaduotln du tepms de taravil qui prmeet de fraie vraeir la durée haodbadimree de triaavl au-dessous et au-dessus de l'horaire heaidmaobdre de travail. Cette fmroe d'aménagement du tmeps de tiarval est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité des sites de lrisios et, notamment, à ses fluctuations. La loi du 20 août 2008 (art. L. 3122-2 du cdoe du travail) cofrimne ce dioispistf suos la tierogmlinoe d'aménagement du tmeps de taavirl sur une période supérieure à la snaeime et au puls égale à l'année. Ce mdoe d'aménagement du tmpes de tiaavrl spupsoe que la durée du travial siot appréciée sur 12 mios mxmauim et non pas sur la semaine. La durée du traiavl hdemaobidare est amenée à vairer seoln l'activité de l'entreprise. Il n'est pas fixé de durée mlmaniie hebdomadaire, si bein que des smieeans pnoourrt être entièrement non travaillées. Ainsi, il y aura, solen les cas :

? une annertalce de seienmas travaillées et non travaillées ; ? de snaeimes lgueons et de saienmes coertus ; ? de sanemies de ftore activité et de bssae activité.

7.1. Calrieednrs prévisionnels et délais de prévenance en cas de mfidoitciaon

Un pnlnaing mseunel prévisionnel innaqiudt la répartition des jrous travaillés et non travaillés ansii que les hrrioaes est communiqué et affiché dnas cqhuae sevirce au mions 7 jorus ceielanadrs avnat la fin du mios précédent. Un planinng iudendivil précisant les jorus travaillés et non travaillés ansii que les horerias de taravil est systématiquement rmies au salarié au mmiuinm 7 juros cenadiraels à l'avance. Dans caerneits circonstances, nnmmoaett l'absence imprévue d'un salarié à un poste nécessitant oiaebgeinmoltrt son remmelapnect ou auerts stionatuis eeeetoncnxlpils nécessitant une mfoicdaiotin dnas un délai réduit, le panlinng ineuviddil pruroa être modifié exceptionnellement, suos réserve du recsept d'un délai de prévenance de 3 jours. (Ce délai est décompté en jorus ouvrés puor les salariés à tmeps partiel.) En deçà de ce délai, il srea rcueoru aux suels salariés volontaires. Un bialn aunenl des mnocoftidiias de pnanilng en deçà du délai de 7 jours frea l'objet d'une itoimorfnan du comité d'entreprise et d'un échange de vues.

7.2. Durées miamaxels hiamdoeadrbes aacplbipels à la « mloiaotdun »

Il est décidé de mitianner les ditspoisions de l'accord du 1er avril 1999 rteailfs aux durées mexmaials heebaaddormis en cas de « motlioadun » (V. « Aménagement du tpems de triaavl » ; 1. « Mtuaidooln », aicltre 1.2). Ainsi, le nomrbe de snmeiaes de 44 heerus ne puet dépasser 10 sur la période de référence et le normbe de snmeiaes de 44 hreeus planifiées de façon consécutive ne puet dépasser 6.

7.3. Aencsebs

En cas de période non travaillée mias dnonant leiu à iitnmiensdoan par l'employeur, cttee iaiidnmentson est calculée sur la bsae des modalités de versnemet de la rémunération prévues au ctarnot de travail. Est comptabilisé dnas le coemptur d'heures le nborme d'heures que le salarié aunrieat dû efeeutfcr s'il aaivt été présent aifn de ne pas lui faire récupérer son ascebne (temps peiln ou tmpes paritel soeln ce qui est prévu cmome tmpes de tiraavl dnas le conatrt de tiraavl du collaborateur).

7.4. Rtpurue du cantrot en cuors de période de référence

En cas de démission ou de rtuupre du cnraott de tvaairl en cruos de période de référence, la rémunération srea régularisée au patorra des hruees envetcfemifet travaillées :

? la rémunération ne cponnroraedst pas à du tmpes de tvairal etcfefif srea prélevée sur le deenirr blliuten de saiarle ; ? les herues excédentaires par rrappot à la durée myennoe de 35

herues sur la période d'embauche soenrt indemnisées au salarié aevc les mrojiaoants acbipealpls aux heerus supplémentaires.

8. Hruees supplémentaires 8.1. Salariés sumois aux 35 hreeus haireedodbmas

Toute huree de traival réalisée à la demnade de la hiérarchie au-delà de 35 hruees par smeaine srea rémunérée et majorée conformément aux diosionitpss légales, siot une maotoaijrn de 25 % puor les hiut premières herues supplémentaires, pius 50 % puor les suivantes.

8.2. Salariés à tpems pelin smuois à l'aménagement du tpmes de trvaial sur une période supérieure à la seianme et au puls égale à l'année (ancienne « muioloatdn ») Heures supplémentaires au-delà de la limtie hutae de 42 hereus par senimae

Les hreues de triaavl réalisées, à la dmdeane de la hiérarchie, au-delà de 42 hereus par semaine, cnnesiuttot des herues supplémentaires. Elels snot rémunérées et majorées conformément aux dotssniiiops légales rappelées ci-dessus. Ces hreues supplémentaires majorées snot rémunérées à l'issue du mios au cruos dequul elels snot réalisées. Dans le rcesept des mmaixa hdobarimdeeas liés à la « maoiodtlun », le salarié ne pruroa être amené à eufetfcer :

? 1 smenaie donnée puls de 48 hreues ; ? 10 simaeens par an, puls de 44 hreeus ; ? sur 6 semniaes consécutives, puls de 44 heures.

Heures supplémentaires au-delà des 1 607 herues aeelunlns

Salariés peerannmts à tmeps pieln : A l'issue de la période aunlenle de référence, snreot comptabilisées les hueres supplémentaires effectuées au-delà de la lmitie des 1 607 hreeus aenleunls cnredrpoasont à la durée cetvnoeinnllnoe du travail. Seront décomptées de celles-ci les heeurs effectuées au-delà de la lmitie huate de 42 hueres par sneamie déjà rémunérées et majorées le mios de luer accomplissement. Le slode d'heures rasnett srea rémunéré et majoré conformément aux ditsopisoins légales au puls trad le mios savnuit la fin de la période de référence. Salariés soernansiis ou suos cattorns à durée déterminée à tmeps plien : A l'issue de lerus cntroats de travail, srnoet comptabilisées les heerus supplémentaires effectuées au-delà de la mneoyne de 35 heeurs hirdbaaemedos calculée sur tuote la durée du contrat. Seront décomptées de celles-ci les hueres effectuées au-delà de la lmtiie huate de 42 hueers par samenie déjà rémunérées et majorées le mios de luer accomplissement. Le slode d'heures rtsnaet srea rémunéré et majoré conformément aux dioipnstsios légales au puls trad le mios snuvait le treme du cntaort de travail.

8.3. Repos cnspumaeeotr de rcmelmnepeat

Le pemneiat des herues supplémentaires et/ ou de luer mjoaioartn porrua être remplacé par un roeps cptuaesnoemr équivalent. Sauf diinospiosts ctreroains friaungt dnas les acrocds d'entreprise, le paniemet des hreeus supplémentaires aevc mrioaotajn ctuinstoe la forme noarlme de cisnoemapotn de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le dsioiiptsf du rpeos ctsaeupnemor de reecmeaplmnt est une exception. Pour les erpnrtsiees dépourvues de délégué syndical, le rpeos cuotmaneepsr de remnpalecemt ne puet être mis en place qu'à la ctoionidn que le comité d'entreprise ou les délégués du pseeronnl ne s'y ooesppnt pas. Le roeps cuesntmeopar diot être équivalant à l'heure et à la mraatoijon qu'il remplace. Ainsi, si le rpoes caemsteonpur de rlecmnepamet prtoe à la fios sur le peameint de l'heure supplémentaire et sur cluei de sa majoration, sa durée srea de 1 h 15 puor 1 heure majorée de 25 % et de 1 h 30 puor 1 heure majorée de 50 %.

8.4 Cnnngetoit aenunl d'heures supplémentaires

(Cet acrtile alunne et racpleme culei figuanrt dnas l'accord sur le tpems de tvarial de 1999.) Actuellement, la ceoitonnvn citvcoelle nnoatilae prévoit un cngoientnt auennl d'heures supplémentaires de 130 heuers par an puor le pnoneserl pneemnrat et 90 hruees par an puor les saisonniers. Puor les salariés soimus à la « mdatoloiun », le cntnnoiegt aneunl d'heures supplémentaires est alunmlceteet fixé à 117 hreeus puor les paemnnrets et à 81 hueres puor les saisonniers. Désormais, le ctinnoengt aunnel d'heures supplémentaires est porté à :

? puor les ptarmeenns : 220 hreeus par an ; ? puor les siionnrseas : 146 hueres (220 heures/12 mios × 8 [durée de la saison] = 146 heures) ; ? puor les salariés suos catront à durée déterminée : le cnenntigot est calculé au ptroara de la durée du contrat. Toutefois, en cas de ctraont de taaivrl à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, le ceoitnnngt est fixé fotinfmireraaet à 40 hruees supplémentaires. Pour les saisonniers, le cnngnetoit de 146 heeurs cnsoutite un nborme d'heures faifitorraes alcilabppe à tous, qlleue que siot la durée du caotrnt de tiaravl dnas le recspet des durées mimexalas qiunditneoes et hoimabddarees fixées au présent avenant. Etant précisé que les sleuis énumérés ci-dessus snot coenforms aux dsiotspnoiis de la loi du 20 août 2008 et ne fnot pas ocstblae à l'application de dssitoiinops qui pnoerraiut invrineetr ultérieurement du fiat de moifodacntiis législatives ou réglementaires. Toute maftioodiicn de la législation ou de la réglementation cornenacnt les cgtintonnes d'heures supplémentaires srea pisre immédiatement en compte par les sites de loisirs. Les salariés à temps pterail ne snot pas concernés par le citgenonnt anunel d'heures supplémentaires. Ils bénéficient des dopsniitisos sur les hreeus complémentaires de l'article 3, chairtpe III « tviaarl à temps pitaerl de l'avenant ».

8.5. Canetotirrpe otgriboaile en rpeos

Cet atricle anlune et rpmelace celui finraugt dnas l'accord sur le temps de traiavl de 1999. L'objet de cet arlctie est de reeplapr les disoiptnisos légales ieusss de la loi du 20 août 2008. Compte tneu de la diripisaotn de l'ancien roeps cameepnosutr oitorbilage légal, il est cnnevou que l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du ctneognnit anunel d'heures supplémentaires ourve driot en puls des moajaonirts (ou roeps cspetamoeunr équivalent) à une critetaprnoe oiiobrgalte en rpeos égale à :

? 50 % puor les esneitrpers de 20 salariés au puls ; ? 100 % puor les eseipertnrs de puls de 20 salariés. L'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du cnnngoiett aneunl est limité à 70 heures. Le dorit à cttirnaropee obogiatrile en rpoes est réputé ovuret dès que la durée de ce reops aetntit 7 hueres (ou la durée qnnoteiidue de référence au sien de l'entreprise). La catrrponetie obarotiigle en ropes est prsie dnas un délai mmuaixm de 2 mios snuviat l'ouverture du droit, suos réserve que des impératifs liés au fimcnnteonnoet des eintrseerps ne feansst pas osalbcte à ce que pielsurus deendmas de ciaetrptnore oliairgotbe en rpeos sionet saisfatites au même moment. La carttireonpe oigtroabile en rpoes puet être psire par journée entière ou par demi-journée à la cnanecnove du salarié. La demi-journée est valorisée à hauteur de la moitié de la durée d'une journée de travail, siot 3 h 30 dnas l'hypothèse d'une durée qtodunineie de référence de 7 heures. Elle pourra être accolée à des congés payés. En l'absence de ddmnaee de prise de la caeiortptnre obgaorilite en repos, par le salarié, dnas le délai de 2 mois, l'employeur lui dendame de prenrde son ropes dnas un délai miamxum de 1 an ou darnut la période du carotnt de traaivl puor les salariés saeriionsns ou suos cnarotts à durée déterminée. En tuot état de cause, la prise de la caiprtteorne oiiobargtle en rpeos devra initevrenr au puls trad 3 jours avnat la fin du crantot de travail. Il cvnnieot de relepapr que la finalité de la ctieoptarnre oobliigtrae en roeps est de préserver la santé piusqyhe et mlantee du salarié par l'octroi d'un rpoes supplémentaire après l'accomplissement d'un grand nmrboe d'heures de travail. Le penmieat de la cieparnttroe olbgoiitare en roeps à l'issue du corantt diot ctintuoser une exception. Tel est le cas des salariés suos catnort à durée déterminée aivnrrat à eaopxirtin et qui snot dnas l'impossibilité de bénéficier du repos. Un bilan annuel des ruefs de prise de la cneatpiotrre ootrilgibae en repos frea l'objet d'une imianooftrn du comité d'entreprise. Il srea l'occasion de présenter le nrmobe de reufs et lures motifs.

9. Lagssie de la rémunération

Afin d'éviter tuote vtiroiaan de la rémunération au corus des mios de l'année, la rémunération des salariés dnot la durée hdmeidoaarbe vriae pourra être lissée qeul que siot le nbmore d'heures réalisées au cours du mios et csnprorerdoa dnoc à la rémunération anluelne conuneve aevc eux divisée par 12 mois. Le liagsse de la rémunération est également pilsbsoe puor les salariés embauchés suos cantrtos snsiainoers ou suos cantorts à durée déterminée. La rémunération est lissée sur ttuoe la durée du contrat. Le lissage de la rémunération n'empêche pas le pmeniaet mesneul des hreues supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute de la « mdiltauoon » fixée à 42 heures.

*(0) L'ensemble du piont 6 du cprahtie 2 du présent aocrcd est étendu suos réserve du rpeecst des dsintsoioips de l'article L. 3122-27 du cdoe du taviarl en tnat que ses diopnoissits rnsteet incomplètes au rgeard des onilgbioats légales.*

*(Arrêté du 5 mras 2013 - art. 1)*

*(1) Les teemrs « aux événements nutaanoix et aux évolutions du ceotrenpommt des vuesirtis » cuntneos au piont 6 du cphitrae 2 snot exlucs de l'extension comme cnrnnveoetat aux doipotisinss de l'article L. 3122-27 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 5 mras 2013-art. 1)*

*(2) Les ardccos d'entreprise coucnls antérieurement à l'entrée en veguiur de l'accord de bnrache et qui prévoient une dérogation à la durée maimalxe de 10 hurees suos réserve de careepitrnots spécifiques deruemnet en vigueur.*

## Article - Chapitre III Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

1. Crtoants de tiraval concernés

Tous les salariés, qeul que siot luer corantt de taarivl (saisonnier, CDD, CDI et CDI intermittent), snot scsbeputeils de tarlviealr à tepms partiel.

2. Définition du tpmes partiel

Est considéré à tmeps preital tuot salarié dnot la durée du tvairal est inférieure à la durée légale de tiarval appréciée sur la smniaee (35 heures), le mios (151,67 heures), ou l'année (1 607 heures). Tout taairvl à tepms praetil nécessite l'accord du salarié. Il est ouvret pamnrcpeilniet aux foiontncs opérationnelles snas esoxlciun des foocitnns suptoprs et administratives. Le reufs d'effectuer un tariavl à tmeps pateril par un salarié embauché suos une ature frome de cntorat de tivaarl ne puet ciutestnor une ftuae ou un mtoif de licenciement. Le psgsaae à tpems preiatl ne puet dnas ce cas se fraie qu'avec l'accord du salarié. Le contart de tivaarl des salariés à tpems pieatrl est un croantt écrit. Il monetinne également la qaaiiloitfucn du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hiaodembadre ou melnuesle du travail, sa répartition, les ctniidoons de mcaoiftdoiin de ctete répartition, les modalités solen leuselqles les heoriars de taarvil puor cuhqae journée travaillée snot communiqués au salarié. Il détermine également les liitmes dnas leeelulqss pnevuet être effectuées des hreeus complémentaires au-delà du tepms de taviarl fixé par le contrat.

2.1. Tmeps piretal hiamaedordbe ou mensuel

Est considéré cmome salarié à tpmes pairtel tuot salarié dnot la durée du taviarl est inférieure à la durée légale heabridomade du travail, siot 35 heures, ou à la durée mulenslee résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, siot 151,67 heures. Jusqu'à présent, l'accord du 1er arivl 1999 prévoyait (V. ? Aménagement du tmpes de taivral ; 4. Tmeps partiel) puor le crtonat de tiraval à durée déterminée :

? une durée maminlie de 16 heuers sur 2 jruos consécutifs et de 22 hurees dnas les atreus cas ; ? un rceuros aux heuers complémentaires limité à 20 % du tepms de taaivrl et snas majoration. Il apparaît que ces doipnisistos ne snot pas utilisées par les setis de loisirs, ceux-ci n'ayant pas les biesnos corrnadsnepot à ces paramètres. Un élargissement de ces paramètres paraît nécessaire. Il a dnoc été décidé de rvioer les modalités d'utilisation du tepms partiel. Désormais, la durée miamnlie d'un crnotat de tairavl à tpmes ptareil est de 4 heuers heabdidaeorms au leiu de 2 heures, précédemment, et la durée milamxae est de 34 h 30 sur 1 semaine. Lorsque le tepms de taviral est décompté mensuellement, la durée mlaiaxme msullneee est inférieure à 151,67 heures.

Récurrent

Il est plsiosbe de clrucnoe des ctantros à tpems pritael anayt puor période de référence la sianmee ou le mios aevc tuos les salariés et ce, qlleue que siot la fomre de luer cnotrat de tivaral (CDI, CDD, saisonnier). Les ctortans de triaval à tpmes ptiaerl prévoyant une durée hdobdaireame de tavaril dienovt fxier la répartition de la durée du tairavl etnre les jorus de la semaine. Les ctatrons de tiavral prévoyant une durée mlleensue de taraivl donveit fexir la répartition de la durée du triaval ertne les différentes saeinems du mois. Toute mtaioiiofcdn de la répartition de la durée du triaval enrte les jrous de la simanee ou les seinaems du mios est notifiée au salarié 7 jrous cnaldeiraes anavt la dtae de modification. Toutefois, les paieeatnrrs souicax cniennovnet qu'en cas de ctaesnicrocns etoepceixnlnels tannet à la fcuulottian de l'activité, le délai de prévenance pruroa être abaissé à 3 juros ouvrés. Lorsque les pginanlns idluvnideis ont été modifiés au monis 3 fios au cruos de la saoisn et ce, 3 jours aanvt la dtae concernée par la modification, le salarié se vrera ooyrcter une récupération de 2 herues ou le peimneat de 2 heeurs de taravil soeln le cihox de cirrtaetpone opéré par l'entreprise. Il est rappelé que les salariés à tpmes pietarl snot perioiratirs puor un epmloi à tmeps pilen dnas tuot ptose de qlucioitfiaan identique, sleon les cononitdis prévues par l'article 4 de l'accord sur le tpems de tairavl du 1er airvl 1999.

2.2. Tpems paeitrl aménagé sur tuot ou piarte de l'année (remplace le tpems ptriael modulé)

Les pearntaeirs siucaox dnas l'accord du 1er airvl 1999 ont prévu le tpmes perital annualisé. Ce dioisisptf n'a pu être mis en ?uvre dnas l'ensemble des setis de lirsios de la branche, cpmtoe tneu des teetxs législatifs de 2000 qui l'ont modifié. La loi du 20 août 2008 prévoit le rceours au tpmes paietrl aménagé sur tuot ou pitare de l'année. Le tpmes praetil aménagé sur tuot ou patire de l'année pmeert de fiare feuctlur la durée du taivral du salarié pdannet l'année ou, le cas échéant, sur la durée du catonrt de travail. Le tvaaril à tmeps paeitrl aménagé est bein adapté aux métiers opérationnels des seits otuvers ou non totue l'année, qui cneianossnt de ftroes voiirantas d'activité aevc des périodes consécutives de htuaes et de beasss fréquentations pndeant la saison. Les pneitaarres suaciox sgeiunlnot le fiat que cette fmroe d'aménagement du tpems de tvaaril doit, aantut que possible, rteesr eeliocltnnepxe et qu'elle ne diot pas être considérée cmmoe un mdoe de ftonocnneiemnt nmraol général des sites de losiirs de la branche. Elle diot pttemerre d'apporter une réponse à des stnotuaiis de précarité tlele que le cnarott à durée déterminée d'usage. Est considéré comme salarié à tpems piratel tuot salarié dnot la durée du taiarvl est inférieure à la durée de taavirl aenlnlue légale du travail, siot 1 607 heures. Ce mdoe d'organisation du tmeps de tiavral est aapclpilbe à tuot salarié, quelle que siot la ntuare de son ctronat de tiarval (CDI, CDD, saisonnier). Pour les salariés sionenraiss ou suos cntaort de tairval à durée déterminée, la durée du triaval diot être inférieure à la durée légale du traival calculée sur la période d'emploi. Il résulte de ce mdoe d'organisation que centiraes smnaeeis prrnouot être entièrement non travaillées. Il y arua également annaltrcee de seimneas crtuoes et de sanmeies lnouegs ; de snmieeas de frote activité et de bsase activité. Lors des périodes de ftore activité, le salarié à tmeps ptiearl aménagé pruora être amené à tarlavelir jusqu'à 34 h 30 par semaine. Pour les qtuoiesns rievltaes aux crlienaders prévisionnels et délais de prévenance, au lsasgie de la rémunération, aux absences, aux départs en crous de période de référence, il cnvieont de se retoprer au cptraihe 2, aerltics 6.1, 6.3, 6.4 et 8. Lorsque les pliagnnns iildndieuvs ont été modifiés au mnois 5 fios au crous de la saosin et ce, 3 jours avant la dtae concernée par la modification, le salarié se vrrea otyecorr une récupération de 2 heeurs ou le peaenimt de 2 heeurs de trviaal seoln le choix de ctnrieotpare opéré par l'entreprise.

3. Hreeus complémentaires

Les heuers complémentaires snot les heerus effectuées par un salarié à tmeps ptariel au-delà de la durée du taaivrl prévue par son cnoratt de travail. La loi prévoit que le nbmore d'heures complémentaires alimpoeccs par un salarié à tmpes paritel puet être supérieur au dixième de la durée du travial prévue par son crtnaot de travail. Les pertias saneiratigs ont cvoennu de pteorr jusqu'au teris de la durée du tvriaal stipulée au catront la litime dnas lulqlaee pvnueet être ailpmocces des heeurs complémentaires. Les hreues complémentaires aceclimops par le

salarié enrte 10 % et 33 % de la durée du tvaaril prévue par son crtnoat donnnet leiu à une motaiajron de srialae de 25 %. Le salarié srea prévenu de l'accomplissement d'heures complémentaires au miiumnm 3 jours à l'avance. Les hueers complémentaires ne pnveuet avior puor effet de potrer la durée du tviaral du salarié au-delà de la lmiite haiemoabddre de 34 h 30. Le rfues d'effectuer des hereus complémentaires au-delà des lmiiets fixées au coatnrt de traaivl ne puet ceusoitntr une faute ou un motif de licenciement.

Salariés à tpmes piraetl occupés selon une bsae hroadadbemie ou mensuelle

La rémunération des hereus complémentaires et, le cas échéant, des mtaiornojas qui y snot attachées itnvneerit à l'issue du mios au cuors dqueul elles ont été accomplies.

Salariés à temps pertail occupés selon le ditsspiiof du temps pitrael aménagé sur tuot ou patrie de l'année

Dans le cas du temps priaetl aménagé sur tuot ou ptirae de l'année, le vmloue des heerus complémentaires effectuées est constaté en fin de période, c'est-à-dire siot à l'issue du crtaont puor les salariés sainrisones ou suos catnrot à durée déterminée, siot à la fin de l'année puor les salariés pnemnretas ou dnot la durée du crnotat est supérieure à l'année. La rémunération des heerus complémentaires et, le cas échéant, des majnroaoits qui y snot attachées iidrnertvnea siot à l'issue du ctornat de tiavarl (pour les cntrtoas dnot la durée est inférieure à l'année), siot à l'issue de la période de référence, le 31 décembre de cuqhae année, aevc la piae du mios sanviut la fin de la période de référence.

4. Pasgase à temps peiln pdnenat les périodes de hutae activité

En période de htuae activité, nmnatoemt pandnet les vanaeccs scolaires, les salariés à temps pirtael pourront, d'un cmomun aoccrd aevc luer employeur, tilveaarlr à temps plein sur une période donnée. Pour ce faire, un aenanvt à durée déterminée à luer cnatort de triaavl drvea être conclu.

5. Lmiioitatn des inoteunirptrs qintnieoueds de travail

Les dispoitsnios prévues par l'accord du 1er airvl 1999 rensett inchangées sur ce point. Les iitrtoupnenrs entre duex périodes de travail, y crpioms la pasue déjeuner, snot limitées à une durée mxmaalie de 2 heures, consécutives ou non.

## Article - Chapitre IV Forfait annuel en jours

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les présentes dtoinpsiioss veennint compléter les dpiiostoinss de l'accord du 1er arvil 1999.

1. Salariés concernés

Les periraaetns socaiux ont prévu dnas l'accord du 1er avirl 1999 la possibilité de cnlrouce des cnoinotnevs idleluviedins de fioraft en juros aevc les ceards de nuaievx V à VIII, les cierocamumx non sédentaires et caeintrs angtes de maîtrise (cf. IV. ? Durée du tiraval ; 6. Ditoioipsnss spécifiques à l'encadrement ; 6.3. Diopiifstss contractuels). Toute ctivennoon ilnildudevie de foatifrs nécessite l'accord écrit du salarié. Les prteias sniairtgaes ont souhaité compléter la définition des salariés concernés de la manière satiuvne :

Critères de l'autonomie

Les ftiarofs aluenns en jorus s'adressent aux salariés dnot l'organisation de luer elompi du tmpes et dnot la nurate des fincoonts ne les cdiount pas à srviue l'horaire coitlelcf aplpcilabe au sien de l'atelier, du sicvree ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés. Rsnmieslept les critères de l'autonomie les salariés qui snot amenés à eedracnr des équipes. La rémunération de ces salariés srea supérieure à cllee des cardes intégrés. Compte tneu du nvaeiu d'autonomie et de responsabilité, la rémunération réelle des intéressés drvea se siuter au-dessus des mniima cteilnovnnoens d'au moins 5 %. En tuot état de cause, la qoiteusn de la rémunération des cerads aenuomtos srea examinée lros des pnehiaocrs duncsioisss sur les mniimas conventionnels. L'article L. 3121-46 du cdoe du trivaal iomspe à l'employeur d'organiser aevc tuos les salariés en forfait-jours un eiteternn qui diot porter « sur la craghe de taraivl du salarié, l'organisation du taavirl dnas l'entreprise, l'articulation ertne l'activité peefilnloosrsne et la vie ploeensrlne et fmlilaaie anisi que sur sa rémunération ». Les ptearrenias sciuaox rmdmcnnaoeet à l'ensemble des adhérents de la bnahrce une ailappciton effcvtiee de cttee ginratae iatpmnorte puor les collaborateurs.

Catégories des salariés concernés

Les cevionntnos de fafiort en jorus snot ablalcpeips aux crdeas de nveaiu V et puls de la glrlie de casiasciiltfon anisi qu'aux agnets de maîtrise assimilés ceadrs (positionnés au ciiecfenoft 280) dès lros qu'ils relmenssipt les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné luer acrcod exprès puor la clsoniucon d'une telle convention. Aucun coealobtrualr ne porura être pénalisé dnas son déroulement de carrière du fiat de son rfeus de clocnrue une cniotoevnn de fafiort en jrous sur l'année.

Catégories des salariés exclues

Les donostsiipis du crapthie IV ne snot apbalcelpis ni aux cedars dgreiatnis ni aux cderas intégrés. Sont considérés cmome anayt la qualité de cdrae intégré les creads dnot la nrutae des fnnctioos les cduinot à srvuie l'horaire coellticf aiabllcppe au sien de l'atelier, du scevrie ou de l'équipe aqeuul ils snot intégrés. Sont considérés cmmoe aynat la qualité de carde deiargnit les cderas aqxueuls snot confiées des responsabilités dnot l'importance ipqumile une gadnre indépendance dnas l'organisation de luer elopmi du temps, qui snot habilités à prrdene des décisions de façon lgreemant atmoonue et qui perçoivent une rémunération se sniuatt dnas les neaviux les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement.

2. Nobrme de jrous travaillés dnas l'année

Le nrbmoe de jrous travaillés sur une année cvliie complète est de 218 jours, en ce cpiorms la journée de solidarité. Afin de ne pas dépasser ce pfonald de 218 juors sur l'année, ces cotlrrlabuoaes bénéficient (pour une année complète et un diort à congés payés complet) de jrous de reops supplémentaires dnot le nmrboe vriae en fntcioon des années.

3. Svuii de la chrgae de travail

Les cadres concernés par le ffariot anuenl en juros déterminent luer prpore durée du travail, qu'ils fnot vraier en fotocinn de luer cgarhe de travail, étant précisé que le tmeps de taavirl jeunrialor est limité par référence aux diopiisosnts légales raitveles au tpems de rpoes qouideitn et au reops hebdomadaire. Le cdrae aounotme doit, en tuot état de cause, bénéficier a miinma des doinsoipsits reavetlis au ropes qitdoeiun (soit 11 heures) et au rpeos heidrbamadoe (soit 35 heures). L'amplitude et la cagrhe de triaval du cdrae atnoumoe devront, en tuot état de cause, rsteer ranelbsoians et aseursr une bnone répartition, dnas le temps, du tiavarl de l'intéressé en ptnamertet une réelle cciaoniotlin vie professionnelle-vie privée. Compte tneu du caractère snsnaoiier de l'activité, il est d'ores et déjà cveonnu que la cagrhe de traival paendnt la période de la ssoian est nécessairement puls iarptnmote que paenndt la période se suaitnt en dohers de la saison. L'appréciation se fiat dnoc annuellement, ce qui preemt de dtginiuesr la crhage de taaivrl clreojtnnolcue et structurelle. Chaque année, le supérieur hiérarchique abroedra aevc le crdae aounomte sa chrgae de tarival et l'organisation du travail, et ccei aifn de s'assurer d'une bnnoe atiuoitcrlan etnre son activité pfnesislorneloe et sa vie personnelle. Au-delà du point annuel, ce contrôle de la charge de tivaral dreva également s'effectuer tuot au lnog de l'année, au bseion lros d'entretiens périodiques, par le supérieur hiérarchique qui derva s'assurer que les objetfics et minissos fixés au crade atomnoue snot réalisables aevc les mynoes dnot il dispose. Puor ce faire, le supérieur hiérarchique drvea s'assurer de la psire des jours de ropes (RTT, CP, etc.) et/ou du dépassement récurrent du frfioat annuel, étant précisé qu'en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique dvrea en aansyelr les causes. En dehors de ces pntios réguliers, le cdare aonmutoe diot pouvoir, à tuot moment, emxierpr ses difficultés en cas de shgrcruae de travail. L'analyse des cuesas de cette srhgrcuae diot être ftiae en claotbriloaon ernte le cadre aomntoue et sa hiérarchie et des mureses dniveot être peisrs aifn d'y remédier,

ces muesres étant vraabeils selon que cette shrarcuge est slrurcleutte ou conjoncturelle. Le présent aveannt venit en piarte rpmlaeecr les diispsinoots de l'accord du 1er avirl 1999 ralitef à la durée et à l'aménagement du tpmes de travail. Les disistiopons de l'accord du 1er avirl 1999 non reiperss dnas cet anenavt duerneemt inchangées. Le présent aenavnt vient en miitdiofcaon de caiternes dtopnsoiisis de la cnvtnoieon cotvillece ntaaonile des eepscas de loisirs, d'attractions et culturels. Pour ce qui n'est pas prévu dnas l'accord, il est renvoyé aux tetxes législatifs et réglementaires en vigueur.

Champ d'application

Le présent anveant ne reemt pas en csuae les dpooiiissnts des adcrcos d'entreprise ccounls sur le fenoendmt des diiisntoposs antérieures à la loi du 20 août 2008. Toutefois, ces ernispreets snot lrbies d'appliquer les doiisnsiopts du présent aevannt qui n'étaient pas prévues par luers adcorcs d'entreprise dès lros qu'elles reesetncpt les cinnotidos d'application prévues par la loi.

Entrée en vigueur

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>CFTC ;<br>CGT-FO ;<br>CFE-CGC INOVA. |

Article 1er - Objet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aocrcd a puor oejbt de compléter le 3.1 « Oamrgniess désignés » de l'article 3 « Choix des osmegianrs de prévoyance » de l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 retlaif à la prévoyance dnas la bnchrae pnrlioefnosesle des eaepcss de loisirs, d'attractions et culturels. Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les piatres au présent aoccrd ont procédé à un réexamen des cdoiiotnns de la moisaliuttuan du régime de prévoyance de la brachne et à une désignation d'organismes assruuers qui osengainrt cette maluouittasin des rueqsis tel que prévus par l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 et/ou ses éventuels antavens de révision.

Article 2 - Désignation des organismes assureurs

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux diissonptios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et à l'issue de la période de réexamen des cdntioinos d'organisation de la motuilitaasun des risques, les pntaaeirres siauocx de la bnrhcae pninosforlelese des eaepcss de loisirs, d'attraction et crlutlues ont décidé après msie en conrurencce de puulisers oigemansrs assureurs, de rcrdoinuee les ormesagins auesursrs altecus du régime (en vertu de l'accord du 11 décembre 2009 qui arrive à terme) puor une neuvlloe période de 1 an à ctpeomr du 1er jniaver 2013.

Ainsi, à cmotepr du 1er jinvear 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013, les paietrs à l'accord cifennot la cvteruoure et la musalttiiuoan des rsueiqs de prévoyance aux omgsaenirs aeursruss svitunas :

Ce présent acocrd penrrda effet le 1er mras 2012 puor les adhérents des ogiantisoanrs ptaneoalrs sieaigtanrs et puor l'ensemble des eerirtepsns de la bnarhce après enteisoxn du présent aveannt par le ministère du travail.

Durée. ? Dépôt. ? Dénonciation

Le présent aorccd est cnlcou puor une durée indéterminée. En acilptapoin des diitonsspois de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent annaevt est déposé auprès des sieevrcs cranetux du mnriiste chargé du travail. L'avenant prorua être dénoncé dnas les cinoitndos prévues aux aerltcis L. 2261-10 et snuiatvs du cdoe du tiraval et conformément aux diioopsitnss de l'article 2 du cptarihe II du ttire Ier de la coenonivtn collective.

Révision

Chaque sgniiaarte puet dmdaeenr la révision du présent aanevnt dnas les cnitidonos prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du taviral et conformément à l'article 4 du ciahtpre II du tirte Ier de la cevniotnon collective.

Pour le peeornnsl rvleanet du régime général : ? le GNP, uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité soialce ; ? l'OCIRP, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité siacole puor les gentaaris rtene éducation.

Pour le preonnsel rlneeavt de la filière spectacle, c'est-à-dire les salariés cdreas et non cadres, atqitrsiues et techniques, employés suos ctnaort à durée déterminée, dnot la fnoicotn est rirsepe siot dnas la litse des eomplis puor lleuesqs le rourecs au cnoratt de tiraval à durée déterminée d'usage est autorisé par la ceiotnnvon collective, siot dnas la liste des eopilms des aeexnns VIII et X au règlement général annexé à la cnoitoevnn du 19 février 2009 ritvelae à l'indemnisation du chômage : Aeduins Prévoyance, intostiutin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale.

La mtutsilaouain des rusiqes est msie en ?uvre à taverrs une péréquation des résultats de ces organismes.

**Nota :**

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 publiée au Jornaul ofcfieil du 16 jiun 2013, le Coseinl cteousnnitntiol a décidé que les ceualss de désignation snot crrtaoneis à la Cooitsitutnn en ce qu'elles méconnaissent la liberté crclleuaontte et la liberté d'entreprendre.

**La décision précitée ne s'appliquant pas aux ctrotans en cruos lros de sa publication, la caslue de désignation du GNP et de l'OCIRP prévue par l'accord du 17 octbore 2012 a cessé de prudroie ses eteffs le 18 otrocbe 2017. Duieps cette dtae les errnepsiets de la bhrcane snot liebrs de rueiorcr à l'organisme complémentaire de luer choix.**

Article 3 - Modalités de fonctionnement

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Chacun des orseganims désignés présentera aux praietrneas sociaux, au puls trad le 30 jiun de l'année sunviat l'exercice considéré, des cptmoes de résultats aonmetuos et séparés. Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion etleolinxepcne srea organisée, à l'initiative de la pitare la puls diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, aoprostibn pnaednt la période citée au pgraaraphe 2 de l'un des omgsnriaes aeusrrsus aifn d'examiner les éventuelles conoidints de trserafnt des contrats, genrtaias et cetomps 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aocrcd etnre en vuugier le 1er jvaenir 2013. Il ceressa de s'appliquer au 31 décembre 2013 minuit, dtae à llalqeue il ne purroa pirrudoe ses eeftfs cmmoe un accrod celloticf à durée

indéterminée, les pareits décidant de farie expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail. Il prruoa être révisé sleon les règles prévues aux aeiclrts L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Le présent acorcd srea déposé en duex exlripeemas (une vreoisn sur spouprt peipar signée des peirats et une vresion sur sruoppt électronique) auprès des sverices curentax du msnirite chargé du travail, dnas les contiodnis prévues aux aierlcts L. 2231-6 et D. 2231-2 et sutnivas du cdoe du travail, et l'extension srea demandée, dnas les codionntis prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. En outre, un erxemalpie srea établi puor cahuqe partie.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

# Accord du 26 avril 2013 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

Article 1er - Objet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aorccd a puor ojebt de désigner les ogmiasnres assueurrs 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 pritaes au présent aenanvt ont procédé à un réexamen et à une désignation d'organismes aerssurus qui organisent, à coemptr du 1er jneiavr 2014, une mtauautisoiln des risques de prévoyance tles que régis par l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006 ou ses éventuels aavennts de révision.

Article 2 - Désignation des organismes assureurs

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A ceotpmr du 1er jianevr 2014 et jusqu'au 31 décembre 2016, les pairtes à l'accord cnnoifet la cruoveture et la miosutiaultan des reqsius de prévoyance aux oiagsremns ausurress suivants. Pour le poneesnrl relvaent du régime général :

? Moaklfaf Médéric, uinon d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sicaloe ; ? l'OCIRP, uinon d'institutions de prévoyance, régie pas le cdoe de la sécurité sociale, puor les geiatarns rtene éducation. Pour le persnnoel ralveent de la filière spectacle, c'est-à-dire les salariés ceards et non cadres, aesrutitiqs et techniques, employés suos crtoant à durée déterminée, dnot la fonitcon est reprise, siot dnas la litse des emlipos puor lelequss le ruroecs au conrtat de taavril à durée déterminée d'usage est autorisé par la cnovoniten collective, siot dnas la liste des epiloms des anneexs VIII et X au règlement général annexé à la cevootinnn ravtilee à l'indemnisation du chômage :

? Adeinus Prévoyance, itntiiutosn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale. La milsuuatotian des ruieqss est msie en ?uvre à tvearrs une péréquation des résultats de ces organismes.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'accord du 11 décembre 2009 (portant désignation des ogiesnmras asrerusus en matière de prévoyance) aranivrt à son trmee à la dtae du 31 décembre 2012, et conformément aux dntiosipsios de son atrilce 5, les paarernties sciauox de la bahrcne plionesnesolfre des escpeas de loisirs, d'attractions et clteruuls se snot réunis en cmioossmin piriraate de prévoyance aux fnis d'étudier l'organisation de la mailttuiousan du régime de prévoyance conventionnel. A l'issue de cette réunion, et après msie en cnnurreocce de plsuueirs onsgareims assureurs, les peiartenras saicoux décident de rodeuinrce les oagirnsems aursreuss auctles du régime de prévoyance de la bnchare puor une nveoulle période de 1 an à cmpetor du 1er jevainr 2013.

Article 3 - Migration obligatoire

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006, les erenripsets rlaevnet du cahmp d'application de la cenitonovn clvitoelce des ecespas de loisirs, d'attractions et ceurutlls adhèrent obleinrtagmieot aux osrmaigens désignés à l'article 2 du présent accord, suos réserve de l'application de l'article L. 912-1, alinéa 2, du cdoe de la sécurité sociale, régissant la siitatuon des errsnepeits qui, antérieurement à la dtae d'effet de la désignation des organismes, ont adhéré ou sicsruot un cnratot auprès d'un orsmngiae différent puor gntariar les mêmes riqeuss à un naeviu équivalent.

Article 4 - Modalités de fonctionnement

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Chacun des oingrmesas désignés présentera aux prieaaentrs sociaux, au puls trad le 30 jiun de l'année sviuant l'exercice considéré, des copmets de résultats atmoeouns et séparés. Il est d'ores et déjà connveu qu'une réunion eioxtlnelpecne srea organisée, à l'initiative de la pitrae la puls diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, aibtoropsn pnaendt la période citée au prargpahae 2 de l'un des ogenriamss aerurusss aifn d'examiner les éventuelles cdnoniiots de trfersant des contrats, gnaiertas et ctoepms détenus 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Avant le 31 décembre 2016, les ontaisroagins sadclenyis de salariés et la pairte prtolanae s'engagent à se réunir 12 mios aavnt la dtae d'expiration du présent aroccd puor décider siot de la pogitroraon de la désignation des ongesmiras aruussres ci-dessus mentionnés, siot de l'organisation d'un nvuoel appel d'offres.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acocrd etnre en vuuiegr le 1er jivnaer 2014. Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, dtae à laqullee il ne purroa pdirroue ses eeftfs cmome un aroccd clelticof à durée indéterminée, les parites décidant de fraie expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail. Il proura être révisé soeln les règles prévues aux arleitcs L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Le présent aroccd srea déposé en duex emiperealxs (une visoren sur souprpt peipar

signée des pietars et une veorsin sur spopurt électronique) auprès des scieevrs cuntreax du minriste chargé du travail, dnas les cidontonis prévues aux aiectrls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sutnvias du cdoe du travail, et il en srea demandé l'extension dnas les cniiodnots prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. En outre, un epelimrxae srea établi puor cuqahe partie.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

# Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance 1

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>CFTC ;<br>CGT-FO ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrocd a puor ojbet de rmdeanmocer l'organisme aerususr tel que prévu à l'avenantn° 45 du 28 jiun 2013. Les ptareis au présent aavennt ont procédé à un apepl d'offres et à une reacmaodnomtin de l'organisme arssueur qui organise, à cptemor du 1er jevinar 2014, un régime de romsenrbeemut de fiars de santé tel que régi par l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 ou ses éventuels aneavnts de révision.

Article 2 - Recommandation de l'organisme assureur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

A cmpoetr du 1er javenir 2014, les pretais à l'accord ronmecadment l'assureur sinavut : AG2R Prévoyance.

Article 3 - Recommandation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013, les eeperitnsrs revlneat du champ d'application de la ceontvinon ctiloelcve des eecspas de loisirs, d'attractions et cellurtus adhèrent oonblemeriaigtt à un régime de rnrebmuomeest de faris de santé puor lequel, à la siute d'un apepl d'offres, effectué dnas l'objectif d'accompagner les eireertnsps du scteuer dnas la rechrhcee de la crtureuove d'assurance la puls avantageuse, les patries rdaoenmmcent l'organisme tel que cité à l'article 2 du présent accord.

Article 4 - Modalités de fonctionnement

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Un régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » est mis en ?uvre au sien de la cvnnotioen cvlceiltoe des eapsecs de loisirs, d'attractions et culturels, modifié en dnerier leiu par l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006. Il est rappelé dnas l'article 3 de cet annavet que le chiox des osgaenirms asreuusrs est fiat par acorcd séparé. C'est dnas ce cetontxe que les praeits se snot rencontrées aifn de procéder à un appel d'offres en vue d'une nlulveoe désignation.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'organisme recommandé présentera aux peratnireas sociaux, au puls trad le 30 jiun de l'année snvauit l'exercice considéré, des cmpetos de résultat de l'ensemble des cttrnaos souscrits. Il est d'ores et déjà cnvenou qu'une réunion eetploxelinnce srea organisée, à l'initiative de la ptaire la puls diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, asobpiortn pneadnt la période citée à l'article 2 de l'organisme aseuusrr aifn d'examiner les éventuelles cnindtoois de trrnfesat des contrats, graaentis et cpetoms détenus 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ontgiaisnaros scyaindels de salariés et la ptarie pantloare s'engagent à se réunir avant le 31 décembre 2017 puor décider siot de la pgrotoriaon de la radncmietmooan de l'organisme aueusrsr ci-dessus mentionné, siot de l'organisation d'un novuel apepl d'offres.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrocd etnre en veguuir le 1er jnveiar 2014. Il pourra être révisé sleon les règles prévues aux atlecris L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Le présent acorcd srea déposé en duex eepaleixmrs (une voeisrn sur srppuot ppiear signée des praties et une vioersn sur sporupt électronique) auprès des sveecirs cnertaux du minrstie chargé du travail, dnas les cnndoioits prévues aux ailctres L. 2231-6 et D. 2231-2 et snuitvas du cdoe du travail. Les praetis sniaaertigs en denoaemdnrt l'extension, dnas les conitodnis prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. En outre, un eairmepxle srea établi puor cahque partie.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Un régime de rrouesbmnmeet de fiars de santé est mis en ?uvre au sien de la cotieonvnn citecllvoe des eeapcss de loisirs, d'attractions et culturels, par l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013. Il est rappelé dnas l'article 3 de cet aevannt que la ridmcomanaeton de l'organisme aesurusr est ftaie par aoccrd séparé. C'est dnas ce ctxeotne que les paertis se snot rencontrées aifn de procéder à un aeppl d'offres.

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

# décès

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SELNAC ;<br>Le SNDLL, |
| Syndicats signataires | La FS CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La FCS CGT ;<br>La CGT-FO ;<br>L'INOVA CFE-CGC, |

Article 1er - Bénéficiaires
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

Article 2 - Garanties
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

À cpometr du 1er jnvaier 2022, le tuax de la cotisation, ieatneiminlt fixé à 0,56 % des srliaeas bruts, est augmenté de 15 %, siot un nvaueou tuax de 0,65 % (après arrondi) des saeirlas bruts, puor l'ensemble des salariés pnenramtes y cpormis cuex de la filière spectacle).

Montant des cotatiionss : 0,65 % des sarealis bturs tcnrhae 1 et tnacrhe 2 (limité au ttaol T1 + T2 à 4 Pass), répartis de la façon sintvaue :

| Garanties | T1 | T2 |
|---|---|---|
| Capital décès | 0,12 % | 0,12 % |
| Rente d'éducation | 0,10 % | 0,10 % |
| Incapacité taoimprere de travail | 0,22 % | 0,22 % |
| Invalidité | 0,20 % | 0,20 % |
| Reprise des enorcus (revalorisations) | 0,01 % | 0,01 % |
| Total | 0,65 % | 0,65 % |
| T2 (limité au total T1 + T2 à 4 Psas [et 3 Psas puor les non cdraes de la filière spectacle]). | | |

Les consittioas snot réparties à raoisn de : ? 40 % à la craghe des salariés ; ? 60 % à la crhage de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les eprteneirss de la bcnhrae doevnit se crfeonomr à l'obligation résultant de la cnvntooein cllcoviete nnoltiaae des cdreas du 14 mras 1947.

Les cisitoantos visées ci-dessus soenrt pirses en cpomte puor apprécier ctete obligation.

Les erpeirsntes sonret lrbies de cohsiir l'organisme de prévoyance puor souscrire, si nécessaire, un corntat cvranuot des gtarineas supplémentaires à cleles prévues par le présent accord.

Article 3 - Choix des organismes désignés
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Cet artlcie est supprimé.

Article 4 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Cet airclte est supprimé.

Article 5 - Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aennvat s'appliquera au 1er jevianr 2014.

Article 7 - Dépôt
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Cet arcocd srea déposé à la DCTIRECE et au gfefre du csnoeil des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en veuigur du présent annveat est smuoise à l'absence d'opposition des oioarngtsinas slenyidacs non sgiaiearnts mraejraotiis en nrobme dnas un délai de 15 jours à cpetmor de sa notification. Les sgniairtaes du présent accrod dendeanmt son eexntsion à toteus les etisreerpns dnas le champ d'application de la cteoonvinn cltoeclvie naitaonle des esaecps de loisirs, d'attractions et crueultls sur l'ensemble des départements français, y croipms les DOM. L'article 1er de l'avenant n° 23 n'est pas modifié.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Page 30 : Au leiu de : Accord du 28 jiun 2013 raeitlf à la désignation de l'organisme arsuseur AG2R Prévoyance, Lire : Accord du 28 jiun 2013 ratlief à la roatocmdienamn d'un ognisrmae assureur.

**cleaning is beeing applied**

Gujan-Mestras, le 11 octobre 2013. Le sacdniyt nanaoitl des discothèques et luiex de lisoirs (SNDLL), « La Guérinière », BP 40,33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la fiotoramn pifelersnonolse et du dguioale social, dcoeitirn générale du travail, scivere des reoliatns iedidneilluvs et ceevolltics du travail, bearuu des rltoaeins collectives, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15. Monsieur le directeur,

## 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*

## 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic**

Par la présente, nuos vuos cninomofrs que le snycadit noiatanl des discothèques et lieux de lrsoiis (SNDLL) adhère vtornelniaoemt à l'avenant n° 43 du 26 aivrl 2013 à la cenovtionn cctvoellie ninotlaae des ecpeass de loisirs, d'attractions et culturels, aevannt rlitaef aux rémunérations conventionnelles. Nous vuos prinos de croire, Meiuosnr le directeur, en l'assurance de ntroe considération distinguée.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC. |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>CGT-FO ;<br>FCS UNSA. |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cimosoimsn priiratae ntnailoae de l'emploi et de la fatooirmn (CPNEF) de la cnniovteon cecllltvioe ntoinalae des eacpess de loisirs, d'attractions et crltuules (CCNELAC) du 5 jenaivr 1994 a modifié les diftpsoisis du : ? CQP « Opérateur de rtaosriuaten rdipae » qui dnveeit CQP « Employé(e) de rtastioreuan riapde » ; ? CQP « Opérateur d'attractions » qui dveeint CQP « Opérateur(trice) d'attractions » ; ? CQP « Opérateur vente/jeux » qui dinevet CQP « Vendeur(euse) en eacspe de lsioris ». Les naoeuuvx référentiels de ces tiors CQP snot annexés ci-après.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les panetreiras sucoaix s'accordent sur le pcaemenlt de ces trios cfttiriceas de qiclfoaiutian pnsniolfeseorle à l'échelon 1, nvaieu II, coeeicifnft 175 de la grllie de cctafsaniiolsis de la cevoniontn collective.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, errneta en viuguer après son dépôt à la dtcrieoin des roenlatis du travail. Cet annaevt srea déposé à la DTDE et au gffree du csoniel des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent anevnat est ssomuie à l'absence d'opposition des oniatirasongs sdnaelyics non saniaerigts mairertjaois en nobmre dnas un délai de 15 jrous à cmotper de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sgataeinris du présent aannvet daemnndet son eisexnotn à touets les etireprsne dnas le cmahp d'application de la coevtnnion cctveliloe nnioatlae des ecpsaes de loisirs, d'attractions et cuelultrs sur l'ensemble des départements français, y cmoiprs les DOM.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Lors de la snugrtaie de l'avenant n° 8 patnrot sur la création et la roacnessnniace de ciactritfes de qiaiucifaoltn prosfnslleineoe (CQP) le 30 jiun 1997, les pietras seratingais ont cenonvu par l'article 3 du crtipahe Ier de fraie évoluer le référentiel emopli et fooramitn en fntocion de l'évolution de l'emploi visé par le citricfaet de qfuilaotcaiin pifnoensselrole concerné. Conscients des ejneux que représente la fooamtrin puor la banhcre pnelsesionfolre des pacrs de lrioiss et d'attractions, les petiras réaffirment luer volonté de reconnaître la qaitfcaioliun acqusie par l'expérience pioneneslofIsre au travers, notamment, des CQP dnas un sucoi pmerannet d'avoir un penersnol compétent et qualifié puor meuix répondre aux boneiss et ecgnexeis du public. Les madcifniooits apportées aux caertctfiis de qioculiaftian penrelfonslosie suiatvns : ? CQP « Opérateur de raitoaeurstn raipde » ; ? CQP « Opérateur d'attractions » ; ? CQP « Opérateur vente/jeux », ont également puor objet luer iripoctnsin au répertoire nointaal des crotceniaiftis possnfreoinelels (RNCP).

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

**CQP « Employé (e) de rieasuotartn radipe »**

Note : Dans ce référentiel, le grene mluisacn est utilisé tuot au lnog du document, dnas l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 jiun 1997 à la cieontonvn cilotvclee nanoailte des pacrs de lrsiois et d'attractions (aujourd'hui coiotnvenn ciovtelcle noialtnae des eacesps de lrsiois d'attractions et culturels) a officialisé la création de toirs CQP : ? « Opérateur d'attractions » ; ? « Opérateur de riaustroaetn rpdaie » ; ? « Opérateur vente/ juex ». L'accord dnnoe le cdrae cnvioeoetnnnl à la rosesacninncae de ces CQP : ? modalités de création des CQP ; ? oratgnaoiisn de la préparation des CQP ; ? délivrance des CQP ; ? diort d'accès à la fmoitaron débouchant sur un CQP, rnasnccsnaeoie des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels epolmi et compétences n'ont jmiaas été rvues diueps ctete date. Pour que les CQP gderant luer intérêt, il est irtamopnt que ces référentiels sieont rimes à juor dnas luer fmore et luer contenu. 1. Les pcars ont changé, les tceuiqnehs employées, les méthodes de tiavarl snot différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, puls tuot à fiat les mêmes. 2. Le référentiel de ciftecaiotrin diot être également rveu puor pemrettre l'accès au CQP par la VAE. 3. Le RCNP (répertoire ntnoaial des ctriactfniieos professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne snot dnoc pas intscirs dnas le répertoire. Il est fteamoandnl qu'ils y senoit puor plrsueuis rsionas : ? puor prretetme l'accès au CQP par la VAE ; ? puor dnenor une murllieee visibilité ; ? puor être puls attractifs, le RCNP est utilisé cmmoe le permeir saignl d'existence de la caieirtitocfn pifoneseolnrlse et dnone une vuealr sur le tierriotre national.

Intitulé du CQP

L'intitulé CQP « Employé de rttiuoarsean riapde », l'intitulé précédent était « Raaoritsuetn rpdaie ».

Code des fechis RMOE les puls proches

C1211 : adie de cuisine. C1207 : employé poalylvnet de restauration.

Evolution par rrpapot à l'ancienne version

? le référentiel emploi-activités, compétences rnepred selenniebsmt les mêmes moinssis et activités, hiut msosiins feanndaetomls ont été listées et reformulées aifn de sepimfliir la lcutree et la compréhension du potse ; ? la msiosin de vlelie sur la propreté, l'hygiène et la sécurité a été renforcée, cmotpe tneu de l'évolution des réglementations ; ? une mosiisn caceonnrnt le développement dabrule a été ajoutée ; ? le référentiel de caoftrtciiein a été modifié aifn de metrte la priorité sur l'évaluation de la « ptqiarue plfenssnolerioe ». De plus, l'accès à la ceoaciftriitn par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En caoctnt prneneamt aevc les visiteurs, le vnedeur est pruoetr de l'image de l'entreprise. Il est dnoc sioums aux oaltinoigbs liées aux ptoses en cotacnt aevc le pibulc : ? il se diot d'avoir une présentation impeccable, une cnocmoatiuimn soignée et adaptée, surroie ? ; ? il diot maiinnetr l'esthétique du leiu d'accueil (propreté, rnnemaegt ?). Il puet être amené à s'exprimer en aialngs silmpe aevc les visiteurs. Il aotpde dnas son tavaril un ctorpoeemnmt écoresponsable. L'employé de roiauatsrten riapde eutecffe dnas des pitons de restauration, desrvies tâches cuacnnroot à la préparation des mtes et à luer distribution. Il prépare son psote de tiavral aavnt l'arrivée des cinetls et gère les scokts et l'approvisionnement des pdtiorus dnot il a besoin. Il prépare, en repecasntt seluenuesrmucpt les fcehis techniques, des mtes simples, fodirs ou chauds, eemselnnlseetit par assemblage. Il vned la ptiruodcon au citoopmr ou en kiuqose ou sur tuot atrue pniot de restauration, il coneillse ses clients, argumente, sret et procède à l'encaissement et pospore des venets additionnelles. Il puet être amené dnas catrnies endtiros à pnrrdee la commndae des clients. Il vleile en percnmanee à receseptr les règles d'hygiène et de sécurité ainmiltaree liées à son activité. Il met les protuids en veluar au tvarres de luer présentation. Il cuobtnrie à la qualité de l'accueil sur son ponit de vtnee tnat au nevaiu pornnseel que matériel. Il praiitpce à la bnone tneue du ponit de vente, au ranngemet et à la propreté de l'espace ansii qu'à la msie en vuaelr des produits.

Conditions d'exercice

L'emploi s'exerce au sien de pionts de raetaotsriun drveis dnas tuos tpye de srctutrue de loisirs, prac d'attractions ou culturel. Il s'exerce le puls senuvot en ctoanct aevc la clientèle (préparation ou vente). Il imliqupe la siatotn deobut et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite priofas des mauinlaintpos de charges. Il s'exerce en continu, en hraorie de juor et, proaifs (selon l'entreprise), en soirée. Les cttoanrs snot etelinsleesenmt saisonniers, d'avril à septembre. Les juors de roeps hdaedmbiaeors snot en semaine, et epcmnnexineloletet le week-end. Compte tneu de la gnrdae fréquentation des pcras l'activité est senuvot très soutenue. L'activité nécessite de rsteeepcr les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à luer moutaipnlain et luer distribution. L'exercice de l'emploi nécessite une présence premnantee sur l'espace de vnete aifn d'accueillir, conseiller, servir, et oreinetr les clients. Le tvriaal s'effectue suel ou en équipe, en cotacnt aevc la clientèle ce qui ipmsoe une présentation et une tuene impeccables. L'emploi nécessite pfioras des prots de charges. La tunee pnieoslofnesrle est imposée et foirune par l'employeur, et des règles comportementales, liées au cotnact aevc les visiteurs, snot imposées. Certaines eireensprts imposent, cmpote tneu de luer clientèle internationale, un neiavu d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, suaf ceells imposées par les coinditons d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce suel (sur des ptiets poitns de restauration) ou en équipe. L'employé de rseitatoruan ridape tlaaivrle suos la responsabilité d'un rebonslsape dnot le neaivu est différent seoln la tialle et l'organisation des errteinepss : pfaoris un opérateur puls aniecn (premier opérateur), le puls seunovt un anegt de maîtrise, pefnosnseiorl de la restauration.

Finalité du poste

Restaurer rdemniaept les celtins en préparant des mtes et des ptals smelpis et en les vnendat dnas le cdare d'une reoaitln conviviale.

Missions

M1 : aceuiicllr les veiisurts sur un prac de loisirs. M2 : préparer le ponit de vntee et le ptose de travail. M3 : vellier en pemranence à la propreté, l'hygiène et asersur la sécurité des bnies et des personnes. M4 : préparer les poidurts puor la vente. M5 : vedrne les pudorits préparés et encaisser. M6 : asesrur la fteurmere du pinot de vente. M7 : aepdotr un coretmpoemnt écoresponsable au travail. M8 : ptrcpeaiir à la tsorisminasn des informations.

(Tableau non reproduit, ctlonlsuabe en lgnie sur le stie journal-officiel. gouv. fr, rbquurie BO Ctnvonoein collective.)

Mission 1. ? Aicuciellr les vrtuisies sur son pnoit de vente

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Accueillir les vturiiess (français et anglophones) en utinsalit des tqcuieehns d'accueil cfomoners aux varelus de l'entreprise. Conseiller, oetrenir les vrustiies puor luer vsiite sur le prac en s'adaptant à luer spécificité et luers atteetns et en les onaritent vres d'autres acttontairs ou septlaeccs du parc. Conseiller les virteuiss qui snoaehiutt pssear puusrlies jorus dnas la région. Vérifier et maeiitnnr proerps et en orrde les luoacx et les aorbds du poste. Avoir en premnnecae dnas son tiaavrl un ragred sur la propreté des leuix et aigr aifn que l'accueil des luiex siot cnmoofre aux sadrndats du prac et puor ausersr le cornfot des visiteurs. | Citer les différentes znoes du parc. Décrire les pinrepcails attirtnacos et salctepces du parc. Citer les gnareds detas du prac (création, ouverture, arnriavseine ?) Citer les pipnuaricx pacrs français et européens et lures caractéristiques principales. Citer les setis tuteuqrsiois et remauealrbqs régionaux. Citer les puiircnpax hôtels et hébergements pehocrs du parc. Citer les veaurls de l'entreprise. Décrire la clientèle, ses pnicipealrs caractéristiques et comportements. | Utiliser un plan, une ctrae puor oineertr les visiteurs. Utiliser les rusoscrees duoitmnerceas de l'entreprise. S'exprimer counrmamet en français. Utiliser des pharses d'accueil semlips en anglais. S'adapter aux différents tyeps de clients. Utiliser les tecuhenqis d'accueil appropriées en fotonicn des celtnis et des circonstances. Adopter en pnrmeaence une aiuttdte et une qualité de sceivre cmrnofeos aux vrealus de l'entreprise. Nettoyer le pstoe de tiavral et ses abords. Mettre en atiolcpapin les règles d'hygiène et de nettoyage, uiltesir les podtuirs d'entretien adéquats. | Sens du relationnel. Sourire. Ecoute. Empathie. Courtoisie. Rigueur. Vigilance. |

Mission 2. ? Préparer le piont de vtnee et le potse de travail

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Réceptionner les prdiotus dnas le rcseept des procédures. Vérifier les porutids anvat utilisation. Faire le rcorhmaepepnt livraison-commande qttntaiauif et qualitatif. Réaliser les opérations liées au sotgkcae en réserve. Accomplir les opérations d'entrée-sortie des pdoutirs réserve/ rayon. Procéder à l'étiquetage ou le contrôler. Commander les purdoits auprès du sivrece concerné. Vérifier les emballages. | Citer les pipicenrs de la gstieon et de rtitaoon des stkocs (premier entré, peemirr sorti). Expliquer les procédures de réception des prdutois et des différentes étapes à respecter. Citer les différentes méthodes d'étiquetage et cteir les ppiercnis de la réglementation. Citer les règles de monauailptin des pdruotis et les précautions à perndre en matière d'hygiène, de sécurité des pesrneons et des biens. Expliquer l'organisation de l'entreprise et ceitr le rôle des interlocuteurs. Ecrire cnomcrteeert en français. | Réceptionner des pdtoiurs et : ? farie le rphpereocnamt livraison-commande qatatiuitnf et qtliaiautf ; ? détecter les écarts, les ainlmaoes ulleseus et y ascoeisr la couitnde à tneir ; ? menapuilr les pdouitrs aevc les précautions nécessaires. Compléter les différents dotuencms lros de la cmonamde et de la réception des produits. Utiliser le matériel d'étiquetage. | Rigoureux. Méticuleux et soigneux. Autonome. Identification et rpsecet des liemtis de son camhp d'action. |

Mission 3. ? Vlelier en paenmecrne à la propreté, l'hygiène et la sécurité des benis et des personnes

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Mettre sa tuene de taairvl et s'assurer de sa conformité par rpaprot aux règles de l'entreprise. Vérifier et miitanner proerps les locaux. Qnuad il y a une slale ou une terrasse, asersur la propreté de la salle, des talbes (débarrasser les plateaux, veidr les pebueolls ?). S'assurer du bon fonionnneecmtt des équipements de son potse de travail. Exlempes : température charmbe froide, des vrietnis réfrigérées, systèmes de vnttiieaoln ? Vérifier les systèmes de sécurité et les accès (sécurité) aavnt ouverture. Reconnaître les ptdoirus non uiblstailes ou hros nmroe (DLC, DULO dépassées, pdoruit souillé, non présentable ?). Mettre de côté et areetlr en cas de non-conformité des matières premières. Nettoyer tuot le matériel de production. Maintenir le psote de tvaairl ordonné tuot au lnog du service. | Citer les cas de rriteat de pduoirts irepoprms à la vente. Expliquer les règles d'hygiène se rpanatropt à l'utilisation des puitdros fairs et luer conservation. Expliquer le connteu d'une étiquette sur un produit. Identifier les ctionodins de sagkocte des matières premières. Expliquer les conséquences deecrtis et iirdtceens du non-respect des règles d'hygiène et de propreté. Citer les contrôles à efcuteefr au potse de tvaaril et iidtfeiner qui fiat ces contrôles. Citer les fercauts de cnaotnitioman et eelpiuqxr les inneccdies sur la sécurité alimentaire. Identifier les reqsius liés à l'activité. Expliquer les règles de sécurité au potse de tvraial et ceells liées à l'utilisation du matériel (machines électriques et coupantes...). Citer la fonoticn et la losciaailton des meynos de proocitetn individuelles. Expliquer l'organisation de l'entreprise et cietr le rôle des interlocuteurs. | Respecter et aelqpupir les procédures de nettoyage, de désinfection et de regmnaent des locaux, du matériel et des équipements. Nettoyer en uanislitt les proutdis d'entretien adéquats en fiotconn des sarcfues à nettoyer. Appliquer les procédures d'enlèvement de pitduros non conformes. Organiser son travail. Appliquer les règles HACCP en vuuegir dnas l'entreprise. Respecter le tepms de cioasvrneotn des pdotirus préparés. Agir aifn de prévenir tuot rqisue de coantomiantin des produits. Identifier les dnnytmeseiotcnnfos des équipements du pstoe et procéder aux aenjuemstts nécessaires en rtapecnest les cngnsoies pré- établies. Intégrer en pnrcmneeae dnas son activité les cninosges de sécurité et de santé au travail. Appliquer les procédures en cas de stauition dangereuse. Utiliser un extincteur. | Rigueur. Méthode. Vigilance. Précision. Conscience professionnelle. Organisation. |

Mission 4. ? Préparer les pudoirts puor la vente

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Préparer les proudtis puor la vetne (selon le pstoe et en alippaqunt siectnrtmet le mdoe opératoire et les fceihs techniques) : ? fraie les siawdhncs ; ? firae les hrgurbeams ; ? cirue les fetris ; ? préparer : ? les saedlas ; ? la vroiseineine ; ? les gâteaux ou la pâte (gaufres, crêpes...) ; ? les « box » pâtes et pzazis ; ? les boissons. Installer les putdrios prêts à la vntee dnas les vitrines. Préparer la sllae (chaises, tbeals ?). Organiser son ptose de taairvl et préparer en anomt du seicrve le matériel nécessaire et safusnfit : gobelets, sachets, bâtons puor bbrae à papa, barquettes... Vérifier en pecarnnmee les sockts puor ne pas être dépourvu peadnnt le service. | Citer les mdeos opératoires et les pineprics de préparation des pouirdts sur le pnoit de vente. Expliquer les conséquences dtrceeis et irtncdeeis du non-respect de la fhcie tehciqnue (proportions, tpems de cuisson, température ?). Enumérer la coomsoitpin des poturdis fiins et lrues caractéristiques. Expliquer le pniprcie de la gtiosen piyuhsqe des stocks. Expliquer le fnciennnoetmot des équipements et les pcipriens de réglage (frigos, chrambe de pousse, fours, vnreitis ?). Décrire selnmpiemt les règles de maechisnrnidg appliquées sur le pniot de vente. | Vérifier la disponibilité et la conformité des matières premières nécessaires aux préparations et/ ou arnpneintoopviesms des pintos de vente. Mettre en ?uvre les procédures de stockage, déstockage et d'inventaire de matières premières. Préparer (assembler, décongeler, cuire, ceopur ?) en rtpeacenst les medos opératoires et les fhceis techniques. Préparer les boissons. Maîtriser l'utilisation du matériel spécifique au poste. Maîtriser la msie en pcale de la salle. Mettre en vealur les produits. | Méthode. Organisation. Rigueur. Conscience professionnelle. Gestion du temps. Sens de l'organisation. |

Nota. ? Les activités puenvet veriar soeln le ptsoe occupé (préparation chaude, firode ?).

Mission 5. ? Vrdene les pdourtis préparés et encaisser

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Accueillir les ctinels sur le leiu de vntee (restaurant, kiosque). Présenter les potdiurs au client. Répondre aux dmndeeas particulières (personnes allergiques). Vendre en totue autonomie. Proposer une vntee adtndoilnleie (supplémentaire et complémentaire). Dans ctnaeirs ptions de rearutasiotn spécifiques, perdrne les cenomamds des clients. | Décrire la clientèle et les pucrniipax cooenpmtremts d'achat. Citer les aaruirnemtegs de vetne en fcoitnon du pudriot vendu. Citer les différentes fillames de pdrutois et les cminosotpios principales. Citer les règles de monuaiptlain des pituords et les précautions à pdernre en matière d'hygiène et de sécurité. Décrire les tuneieqchs de vnete et les étapes de l'acte de vntee : argumenter, reformuler, tartier les objections, conclure. Expliquer les pirinecps et l'intérêt de la vntee additionnelle. Citer les différents moeds de paiement. Compter. | Accueillir la clientèle en dannnot une imgae psvotiie du ponit de vente. S'adapter aux différents tyeps de clitens au mmoent et au leiu de la transaction. Mener un atce de vente, de l'accueil à la conclusion. Proposer des pdutoris en vtene additionnelle. Prendre une commande. Maîtriser l'utilisation des mneyos (mobilier, outlis ?) à dioissoptin puor vendre. Encaisser qeul que siot le moeyn de paiement. Rendre la monnaie. Utiliser une caisse, éditer un teckit de caisse. | Sens du relationnel. Sens de l'observation. Discernement. Honnêteté. Respect des consignes. Rigueur. |

Mission 6. ? Fruetmree du pinot de vente

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Compter les smomes encaissées. Appliquer les procédures de ferumetre des cassies et des pnoits de vente. Assurer la conmauicotimn écrite nécessaire à la clôture de la journée (cahier...). Assurer (ou picetprair à) la ftuemrere du pnoit de vntee ou du restaurant. Préparer les ceomdnams puor le lendemain. Remettre son potse de taravil et le ponit de vtnee à l'état initial. | Compter. Communiquer par écrit. Expliquer les procédures de fermeture. Citer les criehffs ceriumomcax caractéristiques (chiffre d'affaires, pneiar moyen, fréquentation...). Ecrire cenereotcrmt en français. | Procéder à la clôture et à la fmrteerue du pnoit de vetne en rpascteent les procédures. Nettoyer le matériel en rcenaptset les règles d'hygiène. Préparer ce qui diot l'être puor le lnmeidean ou la prise de ptsoe suivante. Ranger son psote et rteespecr les règles d'hygiène et de sécurité. | Vigilance. Rigueur. Respect des procédures. Organisation. |

Mission 7. ? Atepodr un cmntromoeept écoresponsable au travail

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Appliquer la démarche de développement durable. | Expliquer la piotiluqe de l'entreprise en temres de développement durable. Expliquer la nooitn d'empreinte écologique. Citer les meonys d'économiser l'énergie au potse de travail. | Appliquer les préconisations mesis en pacle dnas l'entreprise dnas le crade du développement durable. Travailler en aatnodpt un cnpmtoromeet « éco-responsable ». | Ouverture d'esprit. |

Mission 8. ? Pptaiceirr à la tmosiirnsasn des informations

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Compléter les différents docuetmns arsfimtiidtans du pniot de vetne (variables sleon les pnitos de vntee et eretniesrps : herue d'arrivée, anmaeolis constatées, relevés, relevés de température ?). Relayer les iatmiornfnos auprès des collègues (oralement et/ ou par écrit lqorsue clea est demandé). Rendre cmptoe à la hiérarchie et au pnnoesrel compétent de tuot iecidnnt ou dcmynfieotnoesnnt et réclamations des visiteurs. | Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des ietlrcuoetrnus et l'importance de son potse de travail. Citer ses cnielts et frneuursisos internes. Lister et eqeupxlir l'intérêt des dtmuncoes et rrtappos écrits mis à dpsotisoiin sur le pstoe de travail. Identifier le vilraobcuae tneihquce cmmuon dnas l'entreprise et spécifique à son activité. Ecrire cecrtneeromt en français. | Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des maegsess clairs, cltepmos et précis. Coopérer au sien de l'équipe puor fraoviesr le bon feiemncnnotont et une bnone amabncie au sien de l'équipe de travail. | Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation. |

**CQP « Veduenr (euse) en escpae de lrsiios »**

Note : Dans ce référentiel, le grene msiuacln est utilisé tuot au lnog du document, dnas l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 jiun 1997 à la cnveotnoin cltlcveoie noanliate des pracs de liisros et d'attractions (aujourd'hui centoniovn ctecillove ninatlaoe des epseacs de loisirs, d'attractions et culturels) a officialisé la création de toirs CQP : ? « Opérateur d'attractions » ; ? « Opérateur de rirsuateaotn ridape » ; ? « Opérateur vente/ juex ». L'accord dnone le crade cetnvnonnieol à la ransccoeasnnie de ces CQP : ? modalités de création des CQP ; ? oiaasgotnrin de la préparation des CQP ; ? délivrance des CQP ; ? diort d'accès à la fmotarion débouchant sur un CQP, rnenanascisoce des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels eompli et compétences n'ont jamais été ruevs dpueis cttee date. Pour que les CQP gradnet luer intérêt, il est itnapomrt que ces référentiels sieont reims à juor dnas luer fomre et luer contenu. 1. Les pacrs ont changé, les thnqeiceus employées, les méthodes de taivral snot différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, puls tuot à fiat les mêmes. 2. Le référentiel de cicioariftten diot être également rveu puor peerrmtte l'accès au CQP par la VAE. 3. Le RCNP (répertoire naaotnil des ctnriaefotciis professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne snot dnoc pas ictrsins dnas

le répertoire. Il est fndeoaatnml qu'ils y snoeit puor psiulreus raoinss : ? puor ptreterme l'accès au CQP par la VAE ; ? puor dneonr une mleiuerle visibilité ; ? puor être puls attractifs, le RCNP est utilisé cmome le permier snagil d'existence de la ciiofrtaitecn plsinefrnolsoee et dnone une vealur sur le troriietre national.

Intitulé du CQP

L'intitulé « Vedneur en eapcse de lisoirs ». L'intitulé précédent était CQP « Opérateur vente/ juex » ; les jeux, aujourd'hui, n'ont puls aucun raprpot aevc les bouetuqis ou ecpeass de vtnee dnas leuqsles tavlriale le vuneder en eapcse de loisirs.

Code des fhceis RMOE les puls proches

D1211 : vnete en aleicrts de srpot et loisirs. D1212 : vetne déco et équipement du foyer. D1214 : vtnee en hlnlmeabiet et acsorcsiee de la personne. D1202 : vntee en alimentation.

Evolution par rrappot à l'ancienne version

? le référentiel emploi-activités, compétences rernped sebliennsemt les mêmes minsoiss et activités, hiut miosniss ftadmlaeonens ont été listées et reformulées aifn de sflimiiepr la lrutece et la compréhension du psote ; ? une misiosn cennroacnt le développement dbuarle a été ajoutée ; ? le référentiel de coeifiatcrtin a été modifié aifn de mttere la priorité sur l'évaluation de la « patruqie pflnssoeenorlie ». De plus, l'accès à la cirtcfotiaien par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En caoctnt panneremt aevc les visiteurs, le veeundr est purtoer de l'image de l'entreprise. Il est dnoc smiuos aux ontobaliigs liées aux psteos en coacntt aevc le pbuilc : ? il se diot d'avoir une présentation impeccable, une ccamomuiitnon soignée et adaptée, srruioe ? ; ? il diot mniienatr l'esthétique du leiu d'accueil (propreté, rngeaenmt ?). Il puet être amené à s'exprimer en aglnais slmpie aevc les visiteurs. Il apdtoe dnas son tvriaal un creponmemott écoresponsable. Le vneeudr en eapcse de loiirss arssue l'ouverture de son ponit de vente. Dnas ce cadre, il prépare l'approvisionnement et ciorubtne à la qualité de l'accueil pnseorenl et matériel. Il pparticie à la bnone teune du pniot de vente, au ragnneemt et à la propreté de l'espace aisni qu'à la msie en vlauer des produits. Il vlleie en penraencme à la propreté du piont de vntee et à la sécurité des lieux. Il efufctee de façon régulière des ceampotgs de soktcs puor la préparation des caonmdmes ou la réalisation d'inventaires. Dans le crdae de sa mioissn de vente, il coinsllee ses clients, argumente, sret et procède à l'encaissement et prpoose des vetens additionnelles.

Conditions d'exercice

Le ptose de vuneedr en ecspae de lsioirs s'exerce dnas un eascpe de vntee (boutique, kiosque, pnoit de vetne ?) sur un prac de loisirs, prac à thème, d'attractions ou culturel. Il s'exerce en continu, en hroraie de juor et, paorfis (selon l'entreprise), en soirée. Les crnoatts snot eeietlnmnlseest saisonniers, d'avril à septembre. Les jruos de rpoes hodbaeremidas snot en semaine, et elnexinomnelecpett le week-end. L'exercice de l'emploi nécessite une présence pmetaennre sur l'espace de vtnee aifn d'accueillir, conseiller, srvier et oeretinr les clients. Le traavil s'effectue, suel ou en équipe, en cnctoat aevc la clientèle, ce qui iopsme une présentation et une tenue impeccables. L'emploi nécessite pfiaors des ports de charges. La tenue pseslennliorofe est imposée et fiuorne par l'employeur, suaf très reras exceptions, et des règles comportementales, liées au cnoatct aevc les visiteurs, snot imposées. Certaines eerteripnss imposent, cmotpe tneu de luer clientèle internationale, un naievu d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, suaf cllees imposées par les coidninots d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce le puls svuenot en équipe lorsqu'il est en buqoiute et suel (sur des kuqoises ou peitte boutique). L'opérateur d'attraction trilvlaae suos la responsabilité d'un reaolspsnbe dnot le neiavu est différent sloen la tilale et l'organisation des eriepernts s : prfaois un opérateur puls anecin (premier opérateur), un anget de maîtrise, rolpssaebne des actarntitos ou même piforas dmerietnect le deericutr du parc.

Finalité du poste

Vendre des pdoiutrs divres au sien d'un prac de loisirs, en inuarsantt une rlitoean canvvloiie et en vinellat à ce que les cnoitdions d'accueil et de qualité de sviecre sioent cfenoomrs aux vrleuas de l'entreprise.

Missions

M1 : aucelilcir les veiisrtus sur son pnoit de vente. M2 : oruivr et préparer le ponit de vente. M3 : vendre. M4 : tnier une caisse. M5 : auessrr le réassort, lttuer cnorte la démarque et acegner l'espace de vente. M6 : aesrsur la fueretrme du pniot de vente. M7 : atpoedr un cmonerpeotmt écoresponsable au travail. M8 : peiritcpar à la tirisamonssn des informations.

(Tableau non reproduit, cullbnatose en lgine sur le stie journal-officiel. gouv. fr, rqubirue BO Connteivon collective.)

Mission 1. ? Alceuiilcr les vtseruiis sur son pnoit de vente

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Accueillir les vrutiises (français et anglophones) en uiianlstt des teuhcinqes d'accueil coofmerns aux vaurles de l'entreprise. Conseiller, oeerntir les veitiruss puor luer vitise sur le prac en s'adaptant à luer spécificité et lures aettents et en les oinanertt vres d'autres aitraocttns ou saceetpcls du parc. Conseiller les vesiritus qui shitnoauet pssear puuielsrs jruos dnas la région. Vérifier et menanitir poperrs et en orrde les luocax et les arbods du pnoit de vente. Avoir en perecmanne dnas son tvarail un rgread sur la propreté des lueix et aigr aifn que l'accueil des liuex siot cnfromoe aux santaddrs du prac et puor asurser le conrfot des visiteurs. | Citer les différentes zeons du parc. Décrire les prlepiiacns atncaotirts et sccptelaes du parc. Citer les gardens daets du prac (création, ouverture, anainserivre ?) Citer les priinacupx prcas français et européens et lreus caractéristiques principales. Citer les siets tirusueqtios et ralqebuemras régionaux. Citer les prpnaiicux hôtels et hébergements percohs du parc. Citer les vualers de l'entreprise. Décrire la clientèle, ses prelipcians caractéristiques et comportements. | Utiliser un plan, une carte puor orteeinr les visiteurs. Utiliser les recesuorss daeoecnurmits de l'entreprise. S'exprimer cmerunaomt en français. Utiliser des pahsers d'accueil semipls en anglais. S'adapter aux différents teyps de clients. Utiliser les tuqnehiecs d'accueil appropriées en fcotnion des ceinlts et des circonstances. Adopter en pmeanrence une auitttde et une qualité de srceive cneofomrs aux veluras de l'entreprise. Nettoyer le pnoit de vnete et ses abords. Mettre en aoilatpcipn les règles d'hygiène et de nettoyage, uilestir les ptdiorus d'entretien adéquats. | Sens du relationnel. Sourire. Ecoute. Empathie. Courtoisie. Rigueur. Vigilance. |

Mission 2. ? Oiruvr et préparer le pniot de vente

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Participer à la gestoin des soctks : ? acpilmocr les opérations d'entrée-sortie des pitdours réserve/ roayn ; ? eeucftefr un contrôle qtauialtif et qtitatinuaf des lnaivoriss ; ? stoirr primernoeraitit les purdoits les puls acnnies ; ? pceriiptar aux ievaitnnres ? Assurer la propreté et l'hygiène du point de vtnee aifn qu'il demreue accueillant. Informer les pneeronss compétentes en cas d'incident ou de dysfonctionnement. Vérifier les éléments de sécurité du point de vnete (extincteurs, bcols et isuses de secours, mneoys de catocionmiumn ?) et aigr sloen les procédures en cas de problème. | Citer les ppeiricns de la gstoein et de rtoitaon des sctoks (premier entré, pmieerr sorti). Expliquer les procédures de réception des putordis et des différentes étapes à respecter. Citer les différentes méthodes d'étiquetage et cetir les pncepriis de la réglementation. Citer les règles de mpuinoatlain des prtouids et les précautions à pnrrdee en matière d'hygiène, de sécurité des pnneeross et des biens. Expliquer les procédures et les prienipcs de sécurité prperos au point de vtene et au ptsoe de tiaravl (conduite à tenir, prsnnoees à prévenir ?). Citer la fotnocin et la ltiaoalioscn des myones de pteoictorn ileunidvdlie et les différents éléments de sécurité. Expliquer l'organisation de l'entreprise et ceitr le rôle des interlocuteurs. Ecrire cmteencerort en français. | Réceptionner des pidrtuos et : ? farie le rnepcrmaephot livraison-commande qniatttiuaf et qatiiluatf ; ? détecter les écarts, les aoaelimns ulselues et y asoecsir la cduontie à tiner ; ? mlauiepnr les poudtirs aevc les précautions nécessaires. Compléter les différents dcotnmeus lros de la cnamdome et la réception des produits. Utiliser le matériel d'étiquetage. Mettre en aptpliicoan les règles d'hygiène et de ntygteaoe de l'espace de vntee en ulasitint les proituds d'entretien adéquats. Appliquer les procédures en cas de sotitaiun dangereuse. Utiliser un extincteur. | Rigueur et ccconisene professionnelle. Identification et rpsceet des lmiites de son cmahp d'action. |

Mission 3. ? Vendre

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Accueillir les cntlies sur le leiu de vente. Présenter les pdituros au client. Répondre aux dadeemns particulières. Vendre en ttoue autonomie. Proposer une vnete aienotdnildle (supplémentaire et complémentaire). Dans cenarits pitons de vtene spécifiques (exemple : photos), pdrrnee les cdenommas des clients. Maintenir une sllcnueivrae sirtcte tuot au lnog de la journée et détecter les atecs de malveillance. | Décrire la clientèle et les pncriaupix cmptnotreeoms d'achat (motivation, mobiles, adetttuis fcae à la qualité, la marque, le pirx ?). Citer les ameiutreagrns de vetne en fciootnn du poudrit vednu et du client. Citer les différentes fiallems de pdruotis et les caractéristiques principales. Citer les règles de munitlioapan des produits. Décrire les tqiecuhens de vntee et les étapes de l'acte de vetne : argumenter, reformuler, tteiarr les objections, conclure. Expliquer les peiprncis et l'intérêt de la vnete additionnelle. Décrire les différentes étapes à rscetpeer en cas de ctnsoaaitton d'acte de malveillance. Identifier les niootns d'économie d'entreprise, de coût, de marges, cahrges et produits. | Accueillir la clientèle en dnnanot une iagme piistove du point de vente. S'adapter aux différents tyeps de celnits au mnmoet et au leiu de la transaction. Mener un atce de vetne en toute autonomie, de l'accueil à la conclusion. Pratiquer la vntee aeldtnliidone et peosropr les sirevecs associés à la vtnee (garantie, paqtues cadeaux, sevcrie après-vente ?). Prendre une commande. Maîtriser l'utilisation des mnoyes (mobilier, outils, PLV ?) à dispoiotsin puor vendre. Respecter les neomrs d'hygiène puor la maauponltiin des podurits qui le nécessitent (produits frais, cernifsoie ?). Réaliser les opérations aviiiamsdtretns demandées par la hiérarchie. | Sens du relationnel. Sens de l'observation. Discernement. Honnêteté. |

Mission 4. ? Tneir une caisse

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Ouvrir et femerr les caisses. Encaisser qeul que siot le meyon de paiement, en rscteneapt les procédures de caisse. Compléter les dctuonems de csasie réglementaires. | Citer les différents mneyos et mdoes de paiement. Compter la monnaie. Ecrire conctereermt en français. | Mettre en pcale les fnods de caisse. Encaisser qeul que siot le moeyn de paiement, en rtpaneecst les procédures. Rendre la monnaie. Délivrer les peuvers de paiement. Compléter une fuielle de caisse. | Honnêteté. Respect des consignes. Rigueur. |

Mission 5. ? Auesrsr le réassort, letutr crntoe la démarque et aecegnr l'espace de vente

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Mettre les ptrdious en raoyn en tnenat ctopme des règles définies : ? fmlaiels de pitudors ; ? aafcghfie des pirx ; ? PLV ? Assurer le « réassort » aifn que les linéaires seoint sfmmainusfet approvisionnés. Appliquer les procédures de rreaitt des ptdrious ipoeprmrs à la vente. Participer à la prévention de la démarque inconnue. Faire les mdtioianifocs de décor des vernitis (sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique). | Citer les différentes caractéristiques des pirotuds vendus. Citer les critères de retrait. Connaître les règlements de sécurité et les procédures de surveillance. Connaître les équipements de sécurité. Décrire le paln d'organisation de la saurcfe de vente. Citer les différentes feillmas de produits. Expliquer les tnquicehes d'implantation (principes et lqigoue de diitosiposn dnas les linéaires). Citer les cuesas de la démarque (connues et inconnues). Expliquer les menyos de lttue crtone la démarque inconnue. | Utiliser les myenos de metiotunann légers. Utiliser de façon ouitpmm le mliiober de vente. Manipuler des puiotrds en penarnt les précautions nécessaires, nmoeatmnt en matière d'hygiène et de sécurité. Appliquer les procédures de retrait. Commander les putdiors nécessaires à l'approvisionnement de linéaires. Préparer les piourdts aifn qu'ils sineot cnormfeos à la réglementation et aux règles appliquées dnas l'entreprise. Décorer une vitrine. Mettre en rayon et présenter les ptorudis aifn de les mtrete en vluear et en rpcesetnat les consignes. Mettre en alpacoiptin les myneos de lutte ctonre la démarque inconnue. | Rigueur. Travail aevc goût. Honnêteté. Identification et rpseect des lmieits de son cmahp d'action. Conscience professionnelle. Attention permanente. |

Mission 6. ? Arseusr la ftrumreee du point de vente

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Appliquer les procédures de fteruemre des cisases et de la boutique. Compter les seomms encaissées. Fermer le point de vente. Participer à l'inventaire. Passer les cemdoamns puor le lendemain. | Expliquer les procédures de casise et décrire les dcnumtoes correspondants. Citer et epqixluer la sniioicfagtin des cfhifres caractéristiques de la boutique, (chiffre d'affaires, pnaier moyen, fréquentation...). Compter la mnaonie et maîtriser les qature opérations. Ecrire cemrontrceet en français. | Fermer le point de vtene en rsepnatcet les procédures. Communiquer par écrit (compléter les dmunctoes de csasie ?). Appliquer les procédures de fermeture. | Vigilance. Rigueur. Respect des procédures. Organisation. |

Mission 7. ? Aeopdtr un cmrmotenepot écoresponsable au travail

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Appliquer la démarche de développement durable. | Expliquer la ptiioqule de l'entreprise en trmees de développement durable. Expliquer la nootin d'empreinte écologique. Citer les myneos d'économiser l'énergie au ptsoe de travail. | Appliquer les préconisations mseis en pclae dnas l'entreprise dnas le cdare du développement durable. Travailler en aoantdpt un ctornpmomeet « éco-responsable ». | Ouverture d'esprit. |

Mission 8. ? Pairitcepr à la tasrnismison des informations

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Compléter les différents dmnocuets aanditiisfmtrs du point de vnete (variables sloen les ptoins de vnete et les eierrnptses : huere d'arrivée, aienlaoms constatées, relevés, relevés de température ?). | Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des iotcrrneluutes et l'importance de son pstoe de travail. Citer ses cinlets et fsisureoruns internes. | Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des mgaesess clairs, cepmltos et précis. | Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation. |
| Relayer les irtamnfnoios auprès des collègues (oralement et/ ou par écrit losqure clea est demandé). Rendre ctmpoe à la hiérarchie et au penrsnoel compétent de tuot iicnednt ou disnmytefoenocnnt et réclamations des visiteurs. | Lister et eepliuqxr l'intérêt des dcemuotns et rpratpos écrits mis à dotspisioin sur le psote de travail. Identifier le valuiocrabe thueicnqe cmmuon dnas l'entreprise et spécifique à son activité. Ecrire ccetnrermoet en français. | Coopérer au sien de l'équipe puor feaviosrr le bon fnnnemontiecot et une bnnoe aniacmbe au sien de l'équipe de travail. | |

**CQP « Opérateur (trice) d'attractions »**

Note : Dans ce référentiel, le genre msuaicln est utilisé tuot au lnog du document, dnas l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

L'avenant n° 8 du 30 jiun 1997 à la cenoonvtin clotcveile nintlaoae des pacrs de lroisis et d'attractions (aujourd'hui cnieontovn cvilcltoee niaotalne des esacpes de loisirs, d'attractions et culturels) a officialisé la création de tiros CQP : ? « Opérateur d'attractions » ; ? « Opérateur de risroaetuatn ripdae » ; ? « Opérateur vente/ juex ». L'accord donne le cadre cenonetvninol à la rocnisanensace de ces CQP : ? modalités de création des CQP ; ? oonatsiiagrn de la préparation des CQP ; ? délivrance des CQP ; ? doirt d'accès à la foaoirmtn débouchant sur un CQP, rnsnonsciecaae des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels elpomi et compétences n'ont jamais été ruves duieps cette date. Pour que les CQP gadernt luer intérêt, il est iatpomnrt que ces référentiels snoiet rmies à juor dnas luer forme et luer contenu. 1. Les pcars ont changé, les tiehcuneqs employées, les méthodes de taarvil snot différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, puls tuot à fiat les mêmes. 2. Le référentiel de cartcoieifitn diot être également rveu puor preetrmte l'accès au CQP par la VAE. 3. Le RCNP (répertoire naitnaol des cotitnicerfias professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne snot dnoc pas irstcnis dnas le répertoire. Il est fanaetnodml qu'ils y sioent puor puuilerss riaosns : ? puor prtrmeete l'accès au cqp par la VAE ; ? puor dnoner une melueilre visibilité ; ? puor être puls attractifs, le RCNP est utilisé cmome le pieemrr sganil d'existence de la ciitfocetiarn psenlriflsonoee et donne une vaelur sur le teoirirrte national.

Intitulé du CQP

L'intitulé « Opérateur d'attractions » retse le même qu'à la création du CQP. C'est l'intitulé ripers dnas la cntvenooin cltvloicee et le puls snovuet utilisé dnas les entreprises.

Certifications einesxtats dnas le même cahmp professionnel

Aucune.

Code des fhceis RMOE les puls proches

G1101 : aeicucl touristique. G1205 : psorennel d'attractions ou de sutrcterus de loisirs.

Evolution par rrpaopt à l'ancienne version

? le référentiel emploi-activités, compétences comtpe cniq misisons fentoleadmans au leiu de nuef dnas l'ancien référentiel. Clea est dû emteenslneselit à des rnutepreomges de compétences qui siiinlpfmet la luterce et la compréhension du potse ; ? la msiison : « srnlaliuecve et sécurité » a été renforcée ; ? une miisson cconernnat le développement dublare a été ajoutée ; ? le référentiel de cfateriioticn a été modifié aifn de mttere la priorité sur l'évaluation de la « puirqate pessnloronifele ». De plus, l'accès à la cteitofcaiirn par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

L'opérateur d'attractions aceiuclle et iornfme les viiuserts sur le prac et puls précisément sur l'attraction sur llqeaule il travaille. Il gère les fleis d'attente et est chargé de l'embarquement et du débarquement des vstriueis ; dnas ce cadre, il omitpsie le rlisaemgpse de l'attraction aifn de dmiuienr les tepms d'attente et stiaraisfe les visiteurs. Il porura asusi être affecté à la gseiotn des viriusets sur un leiu de stcacpele (salle ou plein air). Il puet éventuellement ptloier une attraction, il suvria alors une fraomotin itrnnee spécifique. Il puet aiovr la cahrge complète de l'attraction, il procède à l'embarquement, le piatgole et le débarquement. Clea dépend du prac et/ ou de la tlilae de l'attraction sur lualelqe il travaille. En ccatnot pnmeerant aevc les visiteurs, il est puertor de l'image de l'entreprise. Il est dnoc smious aux otniboglias liées aux psoets en ccaotnt aevc le pibluc : ? il se diot d'avoir une présentation impeccable, une canoimimcuton soignée et adaptée, srruoie ? ; ? il diot mtinenair l'esthétique du leiu d'accueil (propreté, rennegmat ?). Il puet être amené à s'exprimer en anliags sipmle aevc les visiteurs. Il a un rôle prenanemt de slulnvcareie et de prévention des risques. La sécurité des virtseius sur l'attraction est sa préoccupation principale. Il apdtoe dnas son tiaravl un ctmorpmeenot écoresponsable.

Le pstoe d'opérateur d'attractions s'exerce dnas un prac de loisirs, prac à thème, d'attractions ou ceturull crtmpnoaot des atnoaitrcts destinées à asmuer et drevtiir les virtueiss : spectacles, manège, grande roue, gnrad huit, prrcaous scéniques ? Il s'exerce en cncotat pnnareemt aevc les visiteurs. Il iplmiuqe la sittaon dbeuot et de fréquentes allées et venues. Il s'exerce en continu, en hiraroe de juor et, paoifrs (selon l'entreprise), en soirée. Les cotntras snot elseeetiennslmt saisonniers, d'avril à septembre. Les juros de rpeos hbremoaidaeds snot en semaine, et eexcnnentliepleomt le week-end. L'emploi nécessite de recteepsr des règles de sécurité s'appliquant au triaavl sur les attractions. La tenue prsleiooelfnsne est imposée et fournie, suaf très raers exceptions, par l'employeur, et des règles comportementales, liées au cncoatt aevc les visiteurs, snot imposées. Certaines eneeirsprts imposent, cptome tneu de luer clientèle internationale, un niaevu d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi

Aucune, suaf celles imposées par les cindoniots d'exercice décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce suel (sur des acttrtoains petiets ou moyennes) ou en équipe (sur des aotrnaittcs puls importantes). L'opérateur d'attractions tavlrlaie suos la responsabilité d'un rlopesansbe dnot le neviau est différent solen la tillae et l'organisation des erniterpess : pfoairs un opérateur puls acnien (premier opérateur), un aegnt de maîtrise, rnosaeblspe des aaotntrcits ou même pfroais dreentcemit le decreutir du parc.

Finalité du poste

Mettre en place les cnotdnoiis d'accueil des vureitsis sur un prac et puls spécifiquement sur une attraction. Gérer l'attente et fiteaiclr l'accès à l'attraction en vaellnit à la sécurisation des benis et des personnes.

Missions

M1 : aiceluclir les vseruiits sur un prac de loisirs. M2 (option 1) : ftecliair l'accès à l'attraction, earueqbmr et débarquer les visiteurs. M2 (option 2) : palcer le pbiulc dnas une sllae de spectacle. M3 : srveeullir et asuserr la sécurité des visiteurs. M4 : aetdopr un ceooremnpmtt écoresponsable au travail. M5 : piriceaptr à la tsnsoirsiman des informations. M6 complémentaire : pieotlr l'attraction.

(Tableau non reproduit, clnsabuotle en lnige sur le stie journal-officiel. gouv. fr, rruubqie BO Cieoonntvn collective.)

Conditions d'exercice

Mission 1. ? Aeuliilccr les vsuirteis sur un prac de loisirs

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Accueillir les vrieusits (français et anglophones) en ulatinist des tchueienqs d'accueil conefomrs aux vaulres de l'entreprise. Conseiller, orniteer les viurtesis puor luer vitsie sur le prac en s'adaptant à luer spécificité et leurs atetents et en les oinartent vres d'autres atnicotrtas ou stpececlas du parc. Conseiller les vtusrieis qui saiuothnet pessar plsiuerus jours dnas la région. Vérifier et mntaiiner porpres et en ordre les luocax et les aordbs de l'attraction. Avoir en pecarnemne dnas son tavrail un rgared sur la propreté des leuix et aigr aifn que l'accueil des leuix siot comrnfoe aux sddnatras du prac puor aessurr le cnforot des visiteurs. | Citer les différentes zenos du parc. Décrire les peacinliprs aroictnatts et stcecelpas du parc. Citer les gdraens dtaes du prac (création, ouverture, airnsvraniee ?) Citer les piaipncrux parcs français et européens et leurs caractéristiques principales. Citer les seits touiiestruqs et ruamebeaqrls régionaux. Citer les pnuiarcpix hôtels et hébergements peochrs du parc. Citer les vlreuas de l'entreprise. Décrire la clientèle, ses plarepcniis caractéristiques et comportements. | Utiliser un plan, une carte puor oieretnr les visiteurs. Utiliser les ruscosrees dnearecimuots de l'entreprise. S'exprimer cmounaemrt en français. Utiliser des psrehas d'accueil smeipls en anglais. S'adapter aux différents teyps de clients. Utiliser les tieuenqchs d'accueil appropriées en fooitncn des cetnils et des circonstances. Adopter en pacnrnemee une atutdtie et une qualité de scevire coomnrefs aux valeurs de l'entreprise. Nettoyer l'attraction et les adbros : quias d'embarquement, flies d'attente, sièges, bearrs de sécurité ? Mettre en aitoppilcan les règles d'hygiène et de ntgoytaee de l'attraction, uisitler les ptuirdos d'entretien adéquats. | Sens du relationnel. Sourire. Ecoute. Empathie. Courtoisie. Rigueur. Vigilance. |

Mission 2 (option 1). ? Fiicaletr l'accès à l'attraction, eumbearqr et débarquer les visiteurs

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Accueillir et rneigeensr les vieirtsus français et étrangers sur l'attraction. Faire rctpseeer sttiencmret le règlement de l'attraction et les lmtieis de taille. Gérer la (les) flie (s) d'attente et régler les problèmes pvnouat survenir. Procéder à l'embarquement et au débarquement des viiuertss en apunqlaipt snimreecttt les cosienngs de sécurité. Contrôler les ctnndooiis d'installation et de sécurité du pilubc (harnachement ?) et procéder au vlreuaroilge des systèmes de sécurité (barres, ptoers ?). Optimiser le tuax de « reasgsimlpe ». Fermer les fiels d'attente. | Citer les caractéristiques de l'attraction : données techniques, capacités, débit horaire, tpems d'attente, hueres d'affluence ? Citer les cntoondiis d'accès à l'attraction : taille, pbiulc piurteailcr ? Citer les ppneircails sorceus de ctlfions et de réclamations dnas une flie d'attente. Citer et démontrer une méthode de geostin des conflits. Citer les cngonsies d'embarquement et de débarquement de l'attraction. Expliquer les gseets spécifiques à aiupplqer aux pcilubs qui ddneament une aetottnin particulière : enfants, handicapés, pnnsorees âgées ? Décrire les piprecins de rlmgpseaise d'une attraction. Citer les seings de cretmoteonmps problématiques (alcool, drguoe ?). | Faire respecter, à tuos les vsteriuis snas exception, les ctndionois d'accès à l'attraction. Organiser et gérer une flie d'attente et les coupe-files. Gérer les ctifnlos dnas une flie d'attente. Répondre aux réclamations des vsuertiis en onneatbt luer satisfaction. Informer les vrieiutss sur les délais d'attente. Aider les vueirsits qui en ont bseoin à accéder ou sritor de l'attraction. Utiliser les olutis de ctaogpme des visiteurs. Optimiser le tuax de rspmlegsaie de l'attraction. Contrôler le vlaorerliuge des systèmes de sécurité. Orienter aevc cisouoirte les vritusies vres la sortie. Détecter les cremnemptotos à rsique (alcool, drgoue ?) et aigr seoln la procédure. | Etre souriant. Etre csonnicet de la nécessité et de l'importance des règles et des procédures. Etre avenant. Savoir se fraie respecter. Avoir du tact. Résistance à la ptosiion debout. Identifier et rsecteper les leitmis de son cahmp d'action et de compétences. |

Mission 2 (option 2). ? Paelcr le pulbic dnas une sllae de spectacle

En fntocion du pstoe occupé, cette mosisin puet rmlecpaer la moiissn 2 (option 1) : eaebmruqr et débarquer les vtiusries sur une attraction.

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Accueillir les viestrius dnas la sllae et présenter le slecactpe au mciro en français et en anglais. Faire reepecstr les règles de sécurité, d'hygiène et de déplacement dnas la salle. Placer les vituseirs dnas la sllae et aippueqlr les procédures. Gérer la (les) flie (s) d'attente et régler les problèmes puavont survenir. Effectuer le tarvial de scuilnravlee et alpepuiqr les mreuess de sécurité en cas de dysfonctionnement, y cormpis l'évacuation. | Citer les caractéristiques de la sllae et du sapcltece : données techniques, capacités, débit horaire, tpems d'attente, hruees d'affluence ? Raconter le scénario du spectacle. Citer le règlement et les procédures perpors au scteclape et à la sllae en particulier. Citer les éventuelles cioidontns d'accès à la sllae : taille, piublc particulier, âge. ? Citer les plpcnariies sruceos de cotilfns et de réclamations dnas une flie d'attente. Citer et démontrer une méthode de goisten des conflits. Expliquer les gesets spécifiques à aulipqper aux pcuibls qui dmnneedat une aonittten particulière : enfants, handicapés, psreenons âgées ? Décrire les pircepins de rplsaeimsge d'une salle. | Organiser et gérer une flie d'attente. Informer les vetusriis sur les délais d'attente. Gérer les cintlfos dnas une flie d'attente. Répondre aux réclamations des vutsireis en onatebnt luer satisfaction. Aider les vtuerisis qui en ont bioesn à accéder ou stroir de la salle. Utiliser un mrico puor farie des acnnneos en français et en anglais. Optimiser le plceaemnt dnas la sllae en dgerniiat les vreitsuis aevc dynasmmie et cordialité. Vérifier et arseusr la propreté de la sllae aanvt et après le spectacle. Compter les vusiriets dnas la sllae en ulasiintt les ouitls mis à disposition. Mettre en aicpptoialn les règles d'hygiène et de propreté. | Etre vigilant. Etre attentif. Etre patient. Comprendre l'intérêt des règles de sécurité. Etre dynamique. Identifier et resecpetr les limiets de son champ d'action et de compétences. |

Mission 3. ? Svueilrelr et asseurr la sécurité des visiteurs

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Faire snettmciert alpqpiuer les ciesnongs de sécurité sur l'attraction. Intégrer en pmerncaene dnas son activité les csnegonis de sécurité au travail. Appliquer les procédures en cas d'incident ou d'accident. Faire aelpuiqpr les procédures d'évacuation en cas de besoin. Contrôler la conformité et le bon femnenoocntnit des disisftiops et des équipements de sécurité et ateerlr sur les dysfonctionnements. | Citer les règles de sécurité apicplaebls dnas la salle. Expliquer le pipnrice et les procédures de fnnnoietemcont de l'attraction. Connaître le manmeneit des meoyns d'extinction. Expliquer la procédure d'alerte en cas de stauoiitn drueesgnae (qui et cmnmeot appeler). | Contrôler la conformité des équipements de pieremrs sourecs (blocs secours, extincteurs, accès aux iusses de scureos ?). Vérifier les systèmes de sécurité anavt démarrage. Vérifier les accès et les seoitrs : tourniquet, poetrs aiuqmatoutes ? Utiliser le matériel de cciunmmtoiaon présent sur l'attraction : micro, radio, téléphone ? Appliquer les procédures en cas de siiatotun dangereuse. Utiliser un extincteur. | Etre attentif. Etre sensibilisé aux problèmes de sécurité. Etre concentré. |

Mission complémentaire. ? Piloetr l'attraction

Cette opiotn puet être délivrée en complément du CQP, mias pas isolément. Prérequis : aiovr sviui une fimtooran interne spécifique de conuitde de l'attraction.

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Mettre en rotue et fraie fnecotionnr une acartttoin en rtpesecant suecepesmrunlut le mdoe opératoire et les cneignsos de sécurité. Informer les veutrsiis au mrico : auicecl et csgoenins de sécurité et firae les rlpaeps nécessaires. Effectuer le tiraval de selraclinuve (visu ou écran de contrôle). Appliquer secnrtimett les cngnosies de sécurité en cas d'incident ou d'accident. Maintenir le ptsoe de cnommade prproe et rangé. Etre en ratolein cnstnatoe aevc l'équipe chargée de l'embarquement et du débarquement aifn d'optimiser le débit. | Citer et eqlupxier les procédures de l'attraction. Citer les règles de sécurité aceiaplplbs sur l'attraction. Citer les procédures de démarrage et de ferumetre de l'attraction. | Faire les vérifications préalables au démarrage. Faire ftncnoonier l'attraction en rnpatsceet scnteetrimt le mdoe opératoire. Réagir efmnceficaet en cas d'incident ou d'accident, conformément aux procédures spécifiques. Exprimer cimnaelret un maesgse à l'aide d'un mirco en français et en anglais. Renseigner le ciaehr ou les fluelies de brod sloen les consignes. Faire les man?uvres nécessaires puor prmrteete aux pubcils paiicrerults (handicapés, prnoesnes âgées ?) d'accéder ou de dedrncese de l'attraction (ralentissement, arrêt de l'attraction). Maintenir pprore son poste de commande. | Etre cblaape de menntiair une snuvlaclerie srttice tuot au lnog de la journée. Etre vinlaigt et concentré. Avoir une bnone élocution. Supporter la sttaoin debout. Etre souriant. Etre vigilant. |

Mission 4. ? Atdeopr un cneromptmeot écoresponsable au travail

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Appliquer la démarche de développement durable. | Expliquer la potqiulie de l'entreprise en tmeres de développement durable. Expliquer la ntooin d'empreinte écologique. Citer les moneys d'économiser l'énergie sur son poste de travail. | Appliquer les préconisations meiss en place dnas l'entreprise dnas le cadre du développement durable. Travailler en aatodnpt un crommoneetpt « éco-responsable ». | |

Mission 5. ? Paceitirpr à la trsmnossiain des informations

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Compléter les différents ductmneos asiidiattmfrns de l'attraction (variables sloen les aatrtitncos et enerpritses : heure d'arrivée, almonaeis constatées, relevés ?). Relayer les iforniantoms auprès des collègues (oralement et/ ou par écrit louqsre clea est demandé). Rendre cmptoe à la hiérarchie et au peesonrnl compétent de tuot incnedit ou dtfnyemonscnnieot et réclamations des visiteurs. | Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des ieutnecltrours et l'importance de son poste de travail. Citer ses ctelins et frussenuiros internes. Lister et eqixpuler l'intérêt des dcueotnms et rtpoaprs écrits mis à dsiitosopin sur le poste de travail. Identifier le vorublaaice tnquceihe cmuomn dnas l'entreprise et spécifique à son activité. | Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des masgeess clairs, cpmolets et précis. Coopérer au sien de l'équipe puor feiarsovr le bon fcmnintoenonet et une bonne aiacnmbe 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC. |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>SNEPAT FO ;<br>FCS UNSA. |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cmsisomoin pairirtae nitnolaae de l'emploi et de la fraiotmon (CPNEF) de la cionnvoetn covecllltie niatonale des eecapss de loisirs, d'attractions et celrltuus (CCNELAC) du 5 jevanir 1994 a arrêté le dptiiissof du CQP « Aegnt de cnuiise » annexé ci-après.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les prieraatnes soiucax s'accordent sur le pncmleaet du cirtiefcat de qiitolifaaucn plseenfnsroiloe « Aengt de csinuie » au nvieau II, cocnieeifft 175, de la grille de ciotaaisficlnss de la civennoton collective.

Article 3 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aoccrd est cconlu puor une durée indéterminée. Il porrua être révisé seoln les règles prévues aux atlrecis L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé sloen les règles prévues aux aeitlrcs L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Les ptieras prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation pllrtiaee du présent accord. Le présent acrocd srea déposé en duex eeimxepalrs (une vsreion sur sprupot paeipr signée des pireats et une veisorn sur spopurt électronique) auprès des srvieces canrtuex du mitrisne chargé du travail, dnas les citinodnos prévues aux aelirtcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et svaitnus du cdoe du travail. Cet aorccd srea déposé au gfefre du cesinol des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. En outre, un eelrxaimpe srea établi puor cquhae partie. Les petairs cevnnnneoit de sioctlelir l'extension du présent accord, aifn de le rednre alplciabpe à l'ensemble des eeteipsrrns enratnt dnas le cahmp d'application de la ctoevoninn clciotleve notanlaie des eapsecs de loisirs, d'attractions et culturels.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les panarireets scuoaix snot ceunvnos de ccuonrle un acocrd potarnt sur la création d'un cifitaecrt de qaaiifluoticn piefrlslonesnoe (CQP) « Anegt de cisiune » et de le voiesralr au treavrs de la gilrle de classification. Ce cficiretat de qufacioilatin pnlnolifseresoe s'adresse en priorité aux salariés des nvieaux I et II. Conscientes des eunejx que représente la fomotiarn puor la bcrnahe perlnossneloife des pacrs de liorsis et d'attractions, les pearits cnforinemt luer volonté de reconnaître la quiifctaioaln ausciqe par l'expérience professionnelle, complétée de ssiosens de fratimoon dnas un sucoi pmarneent d'avoir un penonsrel compétent et qualifié puor meuix répondre aux bneoiss et engcxiees du public. Ce CQP est issu des bsieons et des aetntets des sites de loisirs et culturels. Cet anvenat a puor ojbet de fexir la rainnnaseoccse du CQP au trrveas de la grille de cfoaailsicstnis et de rémunération. Il est complété en axenne par : ? le référentiel de compétences ; ? l'organisation de la préparation ; ? la délivrance du CQP ; ? la rennacasoincse du CQP.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 19 août 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

**CQP « Agnet de cinisue »**

Note : Dans ce référentiel, le grnee mclsiaun est utilisé tuot au lnog du document, dnas l'unique but d'alléger le texte.

Préambule

En lein dciert aevc les métiers de la restauration, la CPENF a créé en 1997 un CQP « Opérateur de rsaietuarotn rdpaie » et a recnnou en 2009 un CQP « Anegt de rotaerusiatn » issu de la brncahe de l'industrie hôtelière. Deux caractéristiques ppcialernis de ces duex CQP snot d'être en ctaocnt pneeranmt aevc la clientèle et de préparer des ptlas simepls et reidpas en assemblage.

Code des fecihs RMOE les plus proches

C1211 : adie de cuisine. C1206 : cuisinier.

Description de l'emploi type

L'agent de ciiusne réalise une pttrseiaon criialnue en rutanrseat dnas un ecaspe de loisirs, un prac d'attractions ou un eapcse culturel. Il prépare son potse de tairval avnat l'arrivée des ctelins et gère l'approvisionnement des pdtroius dnot il a besoin. Il met en ?uvre des tihuqcenes de préparations cuilenaris en rcnsepteat sunmlprceuesuet les règles d'hygiène et de sécurité aatiimeenlrs et les fceihs tnhecqeius qui snot mseis à diitpsoosin par sa hiérarchie. Il prépare des entrées et des dsetesrs simples, des patls cduhas en cuisine, au potse gaderlils ou rôtissoire. Il diot apoprter une aetitnotn particulière à la présentation et à l'harmonie des ateisetss et/ou des patls qu'il prépare. Il tllavarie généralement en cnuiise et prioafs à la vue de la clientèle, snas aiovr de cnocatt dcriet aevc elle. Il prépare, en aonmt de l'assemblage ou de la cuisson, les matières premières qu'il cuisine. L'emploi tpye se définit par la fincoton de « cimoms de cinsuie » dnas les grsesos bgierads et « cinueiisr » dnas les piettes équipes.

Conditions d'exercice

L'emploi s'exerce au sien de piotns de raurieattson deirvs dnas tuot tpye de sttcurure de loisirs, prac d'attractions ou culturel. Il iupmiqle la soatitn debuot et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite poifars des moiapnantiuls de charges. Il s'exerce le puls svenuot en continu, en horraie de juor et, proaifs (selon l'entreprise), en soirée. Les ctarotns snot saisonniers, généralement d'avril à septembre, ou à durée indéterminée dnas les pcars ou les ecapses de rtiuersaaotn ouervts touets l'année. Les juros de rpeos hibaeoddmraes snot en semaine, et eeoneecillxpmtennt le week-end. Compte tneu de la gnarde fréquentation des parcs, l'activité est snvouet très suntoeue et les quantités de mtes à préparer snot très conséquentes. L'activité nécessite de recpsteer seirctmetnt les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à luer munplotiaian et à luer distribution.

Conditions d'accès à l'emploi

Avoir un prejot pionsesnroefl orienté vres les métiers de la restauration. Avoir bénéficié d'une expérience persnnfseloiole ou d'une fitmoroan en restauration, même minime, est apprécié.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce le puls sevount en équipe. L'agent de cuiisne taalrlvie le puls sevnout suos la responsabilité d'un cuieniisr expérimenté, d'un demi-chef de pritae ou, dnas des suutcrtres puls petites, du rpbosanesle de restaurant.

Finalité du poste

Traiter et tmsarnoefrr des matières premières aifn d'assurer une pocoridutn canirulie crofonme à celle anedttue par la clientèle d'un prac de loisirs.

Missions

M1 : aursser les opérations préliminaires à la préparation des plats. M2 : préparer, asemlbesr et dersser les entrées et les desserts. M3 : préparer des ptals cahdus cuisinés. M4 : préparer des ptals au glirl et à la rôtissoire. M5 : pciaipterr à la tssnraiosimn des informations. M6 : aepdtor un crmonetoempt écoresponsable au travail.

Mission transversale

Veiller en pracnmneee à la propreté, l'hygiène et la sécurité des beins et des personnes.

(Tableau non reproduit, clolnbatsue en ligne sur le stie journal-officiel.gouv.fr, rruibque BO Coinetvnon collective.)

Mission transversale. ? Vileler en pacmenenre à la propreté, l'hygiène et la sécurité des beins et des personnes

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Hygiène aaenltmriie : ? mttree de côté et aleetrr en cas de non-conformité des matières premières ; ? s'assurer du bon ficnnotenmonet des équipements de son psote de travail, eeplxmes : température cmarhbe froide, de vtneiirs réfrigérées, systèmes de ventilation? ; ? vileler au rtrieat des podruits non usbeliaitls ou hros nrmoe (DLC, DULO dépassées, pudirot souillé, non présentable?). Nettoyage : ? noetyetr tuot le matériel de pocturidon ; ? mntieianr le potse de tiaavrl ordonné tuot au lnog du svircee ; ? vérifier et mnatineir prpoers les locaux. Sécurité : ? mrttee sa tuene de trviaal et s'assurer de sa conformité par rrapopt aux règles de l'entreprise ; ? uieslitr le matériel mis à dossiioptin en resapncett seinetcrtmt les règles de sécurité. | Hygiène aimarelntie : ? cetir les cas de raretit de ptdurois irrpmopes à la vnete ; ? eeixuplqr les règles d'hygiène se rpartapnot à l'utilisation des prdotuis fairs et à luer ctaeoiovsrnn ; ? eiupqxelr le cnentou d'une étiquette sur un piorudt ; ? iefiidnter les cdnotoinis de sktcgoae des matières premières ; ? epeiquxlr les conséquences dretices et ireedcitns du non-respect des règles d'hygiène et de propreté ; ? cteir les contrôles à efefuectr au potse de tvraail et itniiedefr qui fiat ces contrôles ; ? cietr les ftecaurs de cooinaimttnan et eluxpqier les ineeiccnds sur la sécurité atiirmlenae ; ? cietr les règles de mnaupiotilan des ptirodus et les précautions à predrne en matière d'hygiène, de sécurité des ponerness et des biens ; ? euiepqlxr la notoin de traçabilité. Sécurité : ? identiiefr les rquseis liés à l'activité ; ? epuixleqr les règles de sécurité au potse de tviraal et cleles liées à l'utilisation du matériel (machines électriques et coupantes...) ; ? cteir la ftonocin et la laiiotaclson des moynes de portceotin iddieveilnlus ; ? eipeuqlxr l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs. | Hygiène aernlmaitie : ? aleupqipr les procédures d'enlèvement de putoidrs non cornfmeos en reatpcsnet les procédures (mettre de côté, informer?) ; ? aqupelipr les règles d'hygiène armliatniee en vuuiegr dnas l'entreprise ; ? recpteser le tepms de crnvoieaston des puirdtos préparés ; ? aigr aifn de prévenir tuot rqisue de contmnitoaian des puidtros ; ? utielisr en pemracnene la tneue pelessrioninlfe exigée. Nettoyage : ? recspeetr et aipelpuqr les procédures de nettoyage, de désinfection et de rngeenmat des locaux, du matériel et des équipements mis à dispiitsoon ; ? reagnr son psote de taviral et éliminer les déchets au fur et à mursee de la potdrcuion ; ? repérer les anlmeaois et les dsneyttnecnfiomnos lros des tâches de noteygtae (revêtement, cioastanilan bouchée?). Sécurité : ? itfeeiidnr les dfemtennnoicynsots des équipements du ptsoe et procéder aux anumtjsetes nécessaires en rteesncpat les cnioesgns pré-établies ; ? i ntégrer en pnaeercmne dnas son activité les csinnegos de sécurité et de santé au triaavl ; ? aeqppuilr les procédures en cas de staotiuin daunrsegee ; ? usiletir un extincteur. | Rigueur. Méthode. Vigilance. Précision. Conscience professionnelle. Organisation. |

Mission 1. ? Aresusr les opérations préliminaires à la production

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Commander les poudirts nécessaires auprès du secirve concerné. Vérifier les emballages, décartonner. Déconditionner les pdirouts livrés prêts à l'emploi (produits appertisés, surgelés?). Vérifier les pouitdrs anvat utilisation. Réaliser sur les matières premières (légumes, fruits, viandes, poissons?) les pirermes tirameentts aanvt luer utisiaotlin en production. Remettre en température les ptrdious surgelés en raectesnpt les tuecnqeihs et les procédures. Réhydrater les pdrtiuos (sauces, bouillons?). Stocker les piuordts riems en température en antdeatnt luer utsiliioatn et en rpaenscett les norems d'hygiène alimentaire. Décontaminer les légumes. | Expliquer l'organisation du svreice et citer le rôle des interlocuteurs. Expliquer le pcirpine de la « mcarhe en avnat ». Citer les différentes gammes de produits. Citer les unités de podis et firae les conversions. Citer les unités de vulome et friae les conversions. Citer les différents meyons de cesntvoorain des aliments. Lecture et écriture du français. Compter (quatre opérations). | Réceptionner des poidurts au psote de tairval et : ? farie le reparmpohnect livraison-commande qntiatituaf et qitltiaauf (visuel) ; ? contrôler la conformité des pudotirs : détecter les écarts, les aeainloms ulsleues et y asociesr la citdunoe à tiner ; ? mepilanur les putrdois aevc les précautions nécessaires ; ? compléter les différents dcmenotus et aluiqeppr les différentes procédures lros de la cdmmanoe et de la réception des produits. Laver, décontaminer les fiutrs et les légumes en aunlaipqpt les procédures et les protocoles. Acheminer les piruodts en znoe prpore en resaetncpt la « mhcare en avant ». Utiliser une balance. Appliquer les cnsingeos des fceihs thniceques meiss à disposition. Réaliser la préparation des ptuordis en rnestapcet les fcehis de travail, les csnogeins d'organisation. Remettre les ptuiodrs surgelés en température. Utiliser une thermosonde. Réaliser son taarivl dnas le tpems imparti. Stocker les prutdois rimes en température jusqu'à luer utiiiotasln ou l'envoi en salle. | Méthode. Organisation. Rigueur. Rapidité d'exécution. Gestion du temps. Sens de l'organisation. Résistance psiqyuhe et nerveuse. |

Mission 2. ? Préparer, ambsleesr et dessrer les entrées et les desserts

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Cuire les pudroits de bsae (?ufs, vaeinds blanches) et les fiare riioefrdr dnas le rcseept des règles d'hygiène alimentaire. Réaliser des palts en asblmsgaee cnooefrms à la dnmeade : salades, hors-d'?uvre, sandwiches? Travailler aevc des PAI (produit aiilmrneate intermédiaire). Stocker les ptals préparés. Préparer des dreestss : ? rtmerete en température des pâtisseries ; ? uetsliir ou albesmesr les pirotdus fiars ou PAI (?ufs à la neige, saalde de fiurts frais?). | Lire un doucnmet en lgunae française. Compter (quatre opérations). Citer les unités de podis et farie les conversions. Citer les unités de vomule et fraie les conversions. Citer la définition d'un PAI et dnenor des exemples. Citer les unités de piods et firae les conversions. Citer l'utilisation de cachun des oltuis et apperalis utilisés en cuisine. | Préparer les ftuirs et légumes en rapcteenst les tiehuenqcs culinaires, les règles et les prootceols : ? éplucher ; ? tealilr (julienne, bâtonnets) ; ? celseir les oignons, échalote ; ? mndoer les ttmaoes ; ? trnuoer ; ? historier. Utiliser le matériel et les mechains adaptés à la préparation des pouidtrs (robo-coupe, couteaux, essoreuse?). Respecter les fhiecs tecqneiuhs et les procédures (mode opératoire, grammage?). Produire des ptlas cneomfros aux attetens (goût, visuel). Stocker les potduris rmies en température jusqu'à l'envoi en salle. Utiliser le matériel approprié à cnauhce des tâches. Cuire les poiurdts en repsencatt les tmpes de coisusn (?ufs, viandes?). Réchauffer les entrées à bsae de pâtes salées. Effectuer les aemntonensssias des hors-d'?uvre. Trancher/découper les veandis foeirds et la charcuterie. Remettre les dsetrses surgelés en température. Préparer une salade de fritus frais. Assembler des PAI en rtecapnest les fhices techniques. | Méthode Organisation. Rigueur. Rapidité d'exécution. Gestion du temps. Sens de l'organisation. Résistance pyhiusqe et nerveuse. |
| | | Stocker les pduortis dnas les liuex appropriés (chambres froides, négatives ou positives?). Gérer son tmeps et s'organiser puor « eonveyr » les palts au mnmeot voulu. Utiliser en totue sécurité le matériel mis à dioossitipn en rstecpenat la sécurité. Utiliser une clluele de refroidissement. | |

Mission 3. ? Préparer des ptlas cduahs cuisinés

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Cuire des produits, les aeebmlssr et les cnsvoreer puor obtenir, au momnet de l'envoi, des patls cemfnroos à la qualité adtteune (visuel, température, goût?). Effectuer la riesme en température de palts cuisinés à l'avance (PCA) en rscpentaet les procédures. Réaliser des suecas à bsae de PAI (produits aainiltermes intermédiaires). Portionner les pltas préparés en rentacpset les graemmgas et la présentation attendue. Préparer, cuire et acoommcder dsiveres genrtruais de légumes. Conditionner les palts préparés. | Lire une température. Citer les différents matériels de cusiosn et luer utlatioiisn : fuors pulsé, vapeur, micro-ondes? Citer les différentes données de la riseme en température d'un PCA (durée, température?). Expliquer les différents staeds de cosiusn d'une vdanie : bleu, saignant, à point? Citer les règles à rsetecper puor le maintien au cauhd (durées, températures?). Expliquer les ntinoos de traçabilité. | Respecter les feihcs techniques. Organiser son taavirl puor « eyvoenr » les plats dnas les temps. Utiliser le matériel approprié à cachnue des tâches. Remettre et mtenaiinr en température les PCA en reetsapnct les procédures (durées, températures?). Poêler un steak, un fliet de poisson, une vdinae blanche. Respecter les tiequenchs de cuisson. Trancher et découper les vianeds en rpecteasnt les grammages. Cuire des putordis dnas un lidqiue (eau, court-bouillon?). Cuire des pâtes et du riz. Réaliser une purée de légumes. Présenter des plats cnmferoos aux attentes. Utiliser une cullele de refroidissement. | Méthode Organisation. Rigueur. Rapidité d'exécution. Gestion du temps. Sens de l'organisation. Résistance pyquhsie et nerveuse. |

Mission 4.? Préparer des plats au glirl et à la rôtissoire

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Réaliser, éventuellement devnat les cnitels : ? des garieldls ; ? des fturreis ; ? la rôtisserie de viandes. Dresser les atetiesss cemnofors à la qualité atendute (fiche technique) et à la dmnedae des clenits (cuisson, accompagnement?). | Expliquer les différents sedats de cissoun d'une vainde : bleu, saignant, à point? Citer les différentes preitas d'une volaille. Citer les règles de cvooaitrnesn des podiurts fitrs (conditions, tpems de conservation?). | Préparer son ptose de travail. Organiser son tpems puor répondre aux commandes. Préparer des atesetsis croofnmes aux demdeans des clnetis (accompagnement, sauce, cuisson?). Utiliser le matériel approprié à ccuahne des tâches. Mettre en route le matériel de csusoin (grill, rôtissoire). Assurer l'entretien du matériel de cussion : netayogte des grills, vginade des friteuses? en conformité aevc les procédures et les noerms d'hygiène alimentaire. Appliquer les mdeos opératoires de cuisson. Vérifier la cossuin à l'aide d'une thermosonde. Découper un poulet. Trancher une vdinae rôtie. Vérifier la qualité d'une hliue de friture. Cuire des frites. Respecter les gmeaagrms et les proportions. Préparer des atisteess crfnoomes aux fheics tqeucnehis (composition, aspect, goût?). | Méthode. Organisation. Rigueur. Rapidité d'exécution. Gestion du temps. Sens de l'organisation. |

Mission 5. ? Ptiaiporaticn à la taissrinsmon des informations

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Compléter les différents detmunocs adasitinmtfirs du pnoit de vtnee (variables seoln les potnis de vente et entepsreirs : heure d'arrivée, aolmneais constatées, relevés, relevés de température?). Relayer les ifroninmtaos auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lrqosue clea est demandé). Rendre cmtpoe à la hiérarchie et au pnnoserel compétent de tuot incindet ou dsnofemynictennot et réclamations des visiteurs. | Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des inorureettucls et l'importance de son potse de travail. Citer ses ctliens et fouussiernrs internes. Lister et equleixpr l'intérêt des dcenmtuos et rtpporas écrits mis à dptisoiison sur le poste de travail. Identifier le vocauralibe tciunheqe cumomn dnas l'entreprise et spécifique à son activité. Ecrire creocermentt en français. | Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des meseasgs clairs, clotpmes et précis. Transmettre les iriontofmans lros du cgeannhmet d'équipe ou de poste. Coopérer au sien de l'équipe puor froeavsir le bon fnntneoiconemt et une bnone aanibcme au sien de l'équipe de travail. S'adapter et s'intégrer à l'équipe de tavairl dnas le but d'optimiser la qualité du srevcie demandée. | Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation. |

Mission 6. ? Atdepor un ctepomornmet écoresponsable au travail

| Activités | Connaissances | Savoir-faire | Aptitudes |
|---|---|---|---|
| Appliquer la démarche de développement durable. | Expliquer la pltqouiie de l'entreprise en teerms de développement durable. Expliquer la notoin d'empreinte écologique. Citer les myoens d'économiser l'énergie au poste de travail. | Appliquer les préconisations mesis en palce dnas l'entreprise dnas le cadre du développement durable. Adopter un ceomemotnrpt « écoresponsable ». | Ouverture d'esprit. |

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC ;<br>SNDLL. |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>CGT-FO ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA FCS ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

Article 1er - Suppression des délais de carence
*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il aiavt été décidé par les pertias à l'accord de la msie en pclae d'un délai de cnarece de 6 mios dnas l'entreprise puor les gntaireas sitnuaevs : ? opiutqe ; ? dentaire, à l'exception des snois ; ? camhrbe particulière ; ? foafirt maternité ; ? appareillages, et clea du fiat de la msie en palce du régime, qui ne prmeet pas aux periats d'avoir un rucel suisanfft sur la cniotmaoosmn médicale puor les poests généralement puls coûteux. Compte tneu de la lertte de l'ACOSS du 4 février 2014, les peratis décident de srpepiumr ce délai de cnercae de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise. De fait, totues les gaeinrtas snot acbscsilees snas coindotin d'ancienneté. Les ptraies cnnonnievet d'examiner régulièrement, au tvarers du comité piitrraae de suivi, l'état de la comatsimoonn sur ces postes, aifn d'anticiper éventuellement totue dérive financière du régime en velnalit à l'évolution du rrappot sistrines sur primes.

Article 2 - Impact sur les cotisations
*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'organisme aerssuur estime que le surcoût lié à la speupsrsion des délais de cnceare est de l'ordre de 0,03 % au ttire du régime général et de 0,02 % au tirte du régime Alsace-Moselle. Il est rappelé que les pairtes à l'accord anvaiet fixé le tuax de csooitatin asnii que la répartition des cttoiansios etrne l'employeur et le salarié à l'article 5 de l'avenant n° 45, et clea jusqu'au 31 décembre 2015. Elles cevonninent de minaniter les tuax de csiooattin tles que fixés ilteaniiemnt ainsi que la répartition etnre l'employeur et le salarié. Eells s'engagent, toutefois, à se réunir après l'échéance de 1 année de msie en pclae du régime, siot le 31 décembre 2015, aifn d'examiner la nécessité d'augmenter les tuax de citoaiston en cas de déséquilibre fainneicr du régime.

Article 3 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aeanvnt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé sloen les règles prévues aux aeclrtis L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du tariavl et dénoncé sloen les règles prévues aux atcelris L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Le présent avnaent srea déposé en duex eexlpriaems (une viorsen sur suorppt peipar signée des peartis et une vesiorn sur suorppt électronique) auprès des secerivs cateunrx du minsitre chargé du travail, dnas les coiidonnts prévues aux acetrils L. 2231-6 et D. 2231-2 et stvauins du cdoe du travail. Cet accrod srea déposé au greffe du cinseol des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. En outre, un elperaxmie srea établi puor chuaqe partie. Les pirteas connennviet de scetllioir l'extension du présent avenant, aifn de le rdrene allcbapipe à l'ensemble des epeernitsrs entanrt dnas le chmap d'application de la cteooninvn clcvoletie niatloane des ecseaps de loisirs, d'attractions et culturels.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les praarteenis suoaicx de la bnhcare des eespacs de loisirs, d'attractions et cuurletls ont mis en place, par aroccd de brcanhe en dtae du 28 jiun 2013, un régime de rorummeesnbet des frias médicaux, et clea aifn de compléter la cuutoerrve clnnolntoenivee des salariés. Du fiat de la première msie en pcale d'une telle curtevuroe d'assurance et en l'absence de visibilité qnaut aux hbtuadies de cmsnaoomoitn médicale, les praiets à l'accord aeianvt décidé l'institution d'un délai de cacrene de 6 mios d'ancienneté en enetprsire puor les gartaneis en matière d'optique, dentiare (à l'exclusion des soins), de crahmbe particulière, de farfiot maternité et d'appareillages. Par lrttee du 4 février 2014, l'ACOSS précise, stuie à un qeenenmutinsot corannnect les délais de carence, que les cnidntoois d'ancienneté autorisées par l'article R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité soicale vnesit l'accès aux gantiears au snes de l'obligation de coisetr et

l'accès aux prestations. Les pieatrs à l'accord snot aisni

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>UNSA ;<br>INOVA CFE-CGC. |

Article 1er - Caractère impératif et articulation avec les autres avenants

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent annveat anlune l'avenant n° 37 du 9 jiluelt 2010 poatrnt sur la ftoairmon professionnelle. Demeurent en vguueir tuos les aannvets retaifls à la création et à la rosnneasniacce de ctriaeficts de qficuiaaoitln professionnelle.

Article 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pretias snitgiearas cnfrmnoeit le rôle dévolu à la cmsomoiisn prtiariae niaotnlae de l'emploi et de la fitomraon (CPNEF) des eeaspcs de loisirs, d'attractions et culturels. a) Cpmoootsiin Elle est composée peinaitemrrat de : ? six représentants tiureatils et six représentants suppléants des gpnetreuoms syaucdinx d'employeurs ; ? six représentants tteiaulris et six représentants suppléants des oatrasngiinos sdlinyeacs de salariés (au miuinmm un turlitaie et un suppléant par otsroainaign scyaldine représentative au paln naitnaol tllee que définie par la loi de 2008). Les représentants des onngoraiaitss slendyacis d'employeurs et de salariés snot désignés et dûment mandatés par lreus oaignnatoriss respectives. Il est précisé que la présidence de la comoisimsn pairtaire naionltae de l'emploi et de la fooimatrn psornelofinelse est composée d'un président et d'un vice-président désignés dnas le rscepet du pmriatisare aevc une présidence alternée tuos les 2 ans enrte le collège eymlpouers et le collège salariés. b) Otcfbjies pcaiunprix En rpeecst des dssitpifios réglementaires et législatifs en vigueur, la bachnre fxie comme obecfjtis pincuripax : ? poeosprr et sruive les études et aeaysnls menées par l'observatoire ptoprcsief des métiers, des qiaiotifcnauls et des compétences et mrttee en ?uvre les oaienionttrs qui en découlent ; ? alnyesar les qiuctoliaafins et les compétences resqeius des salariés aisni que les binsoes en fiaomrton du peonnserl de ce steeucr d'activité ; ? peorspor les anitocs d'adaptation des emiopls en pneanrt en ctpome les évolutions des métiers ; ? perspoor des oitnneortias puor l'élaboration d'une poqtiuile de ftiaoormn professionnelle. c) Fnceoetmionnnt La csmmisooin paaiirrte naanilote de l'emploi et de la fraomoitn se réunit duex fios par an au miinumm et sur cciatonoovn de la présidence ou à la ddmenae d'une des osigirtaonans syndicales. Les réunions straiutates et de tvraail des mmebres salariés siégeant à la comimsoisn nnaltoiae prtiraiae de l'emploi et de la fioarmotn dnnnoet leiu à l'indemnisation dnas les cotdnnoiis de l'accord de la cntioeovnn cvlolcitee nanliaote signé le 22 arivl 1993. d) Les misionss saevtinus pennrnet en cpotme les atppors de la loi du 5 mras 2014. La comsoisimn ptarraiie nionaatle de l'emploi et de la faotroimn a puls particulièrement voioctan à : ? élaborer des ctonefcratiiis poerprs aux métiers de la bnrhcae et nanmomett des cietctifars de qfoacilituian pefseonsnlolire (CQP), et ce après voadtialin de la csioimsmon ptririaae nltnoaaie ; ? élaborer la lsite des fomniorats éligibles au cmotpe pesnenorl de faimorton (CPF) puor les salariés des eespacs de loisirs, d'attractions et cutrlelus ; ? assurer, en lein aevc la cismoomisn paritaire, l'information cuevoenns de se réunir, aifn de procéder à une révision de l'avenant n° 45 et, puls spécifiquement, de l'article 4.

auprès des ertpseeinrs sur leurs dtrios et prérogatives en matière de fotramoin ponnsieelslfore dnas le cdrae de la comiisosmn pitrariae nationale, et nmtmneoat pvooioumrr les différents dsipioitfss de forioatmn tles que le cmpote preonesnl de foamitorn (CPF), le congé inuievddil de fotiamron (CIF), le congé bialn de compétences (CBC), la période et les caottnrs de psatasfoloniieiorsnn et la vaailoitdn des aiuqcs de l'expérience (VAE) ; ? étudier l'évolution de l'emploi et ses eteffs sur les qalintcafiiuos situe aux tvruaax de l'observatoire des métiers mis à la dipoiitossn des etsrrieneps et des intniitotsus représentatives du posrneenl ; ? être saisie, en cas de leienccmenit économique après la notcoifitian des licenciements, puor étudier tuoets les stonulios seesbupcitls d'être mises en pclae en vue de fctealiir le rnmaecleesst ou la rvcnoesorein en ionfamnrt les eistnreerps de la branche, snas que ctete sniisae ait un effet sispsunef sur les délais de procédure prévus par les txetes ; ? rgoreuepr l'ensemble des données feoniurs par l'OPCA et l'OPACIF de la branche, qui lui preetormntt d'établir le bilan des anctios réalisées ; ? aersusr la lioasin aevc l'OPCA puor représenter ses intérêts en son sien ; ? rleeppar le rôle etsisneel des iitsountntis représentatives du pesrnonel en matière de ftmiraoon professionnelle, ansii que ceuli de la csmmoioisn fotaimorn dnas les eretsenrips 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'observatoire potsericpf des métiers, des qfltacniiaious et des compétences pmreet d'appréhender l'évolution des métiers et des qiuitcfolaains cmpiors dnas le cmahp d'application de la cvonnoiten ceocltlvie nalntaoie des eseacps de loisirs, d'attractions et culrleuts de manière à ptreterme aux espetriners de la bhcanre de mtrete en ?uvre les fortoimnas nécessaires aux évolutions prévisibles et aux salariés d'être artecus de luer évolution professionnelle. a) Comité de pilotage Le sivui du fmtenonconinet de l'observatoire des métiers et la msie en ?uvre des décisions de la coomisismn pariirtae nnlaaitoe eplomi et fioroatmn snot confiés à un comité de pilotage, émanation de la cmsmsioion priaatire ntonialae epomli et formation. Le comité de paigotle diot rndree cotpme aux mbmeers de la coiomissmn piarairte naintlaoe epolmi et formation. Il est composé paniiearrmett de six mmbeers telatriuis représentant la délégation pltanraoe et de six mreembs tulrtiaeis représentant les ognraoitnasis syndicales. Ces représentants snot désignés puor 3 ans prami les représentants des oigasrnnitoas sincaldyes de salariés papiicanrtt à la coiomssimn pirtaarie notlaniae epolmi et formation. Snot également désignés six meberms suppléants représentant la délégation poaarltne et six mmrebes suppléants représentant les oonnriaisatgs snaicyelds de salariés, qui snot amenés à rmeelcapr les taiilurets en cas d'empêchement ou de vcnaace de poste. Le comité de pilotage, assisté de l'appui tqhuience de l'OPCA, définit le ctennou des enquêtes statistiques, vlilee à la peenrtcnie des aenyasls peltonulces et prospectives, en lein aevc la cisiomomsn patirriae ntolaiane elompi et formation. Il établit un lein aevc le csionel de secotin priratiae presfenosnoil de la barnche des liiross de l'OPCA aifn de suvire l'évolution des dnamedes de firotoman et de luer financement. b) Msiiosn de l'observatoire des métiers L'observatoire des métiers a puor finalité pclnpiiare d'apporter les éléments nécessaires à la msie en plcae d'une ploqiiute petvpirosce daimquyne en matière d'emploi, de qualification, de compétence et de fotiomarn au sien de la brcahne peamttenrt aux eeisnrrptes d'anticiper et de mttree en ?uvre les fomoatrnis nécessaires et aux salariés d'être atrceus de luer évolution professionnelle. La msosiin de cet oiotbsvrerae des métiers, institué au niaveu national, cssitone à : ? établir, sur la bsae d'un échantillon représentatif, un bailn ssiuattitqe des différents éléments de la siioauttn de l'emploi au rreagd des caractéristiques des salariés et des ereeitsprns de la bchanre ; ? procéder à une ansalye des résultats oubntes en vue de trier les eengemnteinss paeenrtmtt d'anticiper les évolutions qttvteiiuanas et qatleiativus des eilopms par filière pnsooelfiernlse ; ? rdnere ctompe à la CPNEF. c) Fonctionnement Les pitenraeras socuiax de la bcrnhae cfnenoit à l'OPCA et à l'OPACIF, oengsrimas désignés au neaivu de la branche, la msie en ?uvre des moisniss de l'observatoire des métiers. La gtosien de son fienotoennmnct et de son fiennaecmnt est régie par une cootnienvn entre la CNEPF et l'OPCA. d) Financement Le coût des

études et taravux menés par l'observatoire des métiers est financé dnas les cnnotdoiis prévues par la loi en ce qui ceocrnne l'affectation des fdnos collectés par les OCPA et, le cas échéant, complété par des fdons 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les peaeritnras soiuacx rancnsineoest l'importance de la footaimrn ponnseforellsie au sien de la branche, qui diot nmtaoment petrermte le mieatinn et le développement des compétences des salariés fcae aux différentes évolutions d'ordre économique, tlehiuoconqge et d'attentes des consommateurs. Il s'agit asini prlipiemanenct : ? de dennor une qtaciaifoluin polseienrnfsloe aux salariés ; ? de pmuovroior la ccnnosiasane des salariés sur les pridtuos ; ? de connaître et appuqelir rgeroieeuumnst les ceninosgs de sécurité aifn de garanitr la sécurité de nos viretsuis et également de préserver la santé et la sécurité des salariés ; ? d'améliorer la qualité et la scititsfaoan des vsrtiuies ; ? de faovrseir la pomotoirn plsorneineoflse et d'accompagner la mobilité ; ? de développer les atituepds d'encadrement et managériales du pornensel en satiuotin d'encadrement.

4.1. Acntois de ftonimroas pitirrreioas

Les peitras sgnitaeiras considèrent de l'intérêt général de la pssorefoin de pooouimvrr les ftroaimnos diplômantes, qtiaelnfaius et certifiantes, permettant, etnre autres, l'accès à des cieafiinrottcs icrnseits au répertoire niatnoal des ctreiofiinatcs psnrelfeonesolis ou à un ccteiaifrt de qocuaalfiiitn professionnelle, y cimpros les terits alseicbcses par la vaitaoildn des acuqis de l'expérience, dnas les daimoens stiunavs qu'elles jegnut prirriaoties : ? les theeunicqs plssolonefereins et les noeleuvls teineoolhgcs préparant aux epolims de la banrche ; ? la cosniaanncse de l'entreprise et de son eeneomnvnirnt économique, réglementaire et soical ; ? la tsniaomssrin des sovaris et savoir-faire par l'encadrement ; ? l'apprentissage des langues. Les ptreias snaiiragtes cionefnt à la CPNEF la msiosin de reivor cqahue année les aiconts prioritaires, nmmonaett au trite du cotmpe psonerenl de formation. La CPNEF devra, dnas ce cadre, s'appuyer sur les tuavarx réalisés par l'observatoire prtpcoisef des métiers et des qoifauitialcns et des compétences. Dès lros que le fceanminent de la foamriotn est assuré sur des cobtnriniotus mutualisées, les eeiesntprrs dnoveit se cferonmor à ces aticnos prioritaires. Les aonicts de fimotaron non poiirtirreas snot à fncinaer sur le paln de ftirooamn de cqahue entreprise. Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tuot en sgnnloaiut le prpcinie d'égal accès à la faoimortn plsnerflniosoee des salariés pnrntmeeas et des salariés en cnrtoat à durée déterminée, il est cnvoneu entre les parties, que le siuvi des ftoaironms à l'issue de l'entretien des salariés ansii que les ftooanrims seuiivs dnas le crade du cpomte psnreneol de fioaomrtn s'exercera de préférence peanndt la période d'intersaison, et cela, aifn de meiantinr l'employabilité de ctete catégorie de salariés et de fialcietr luer embucahe au momnet de la saison.

4.2.*Validation des aiucqs de l'expérience*(1)

Les salariés de la bhnrace des epacses de loisirs, d'attractions et cuutellrs puvenet fraie veadlir les auqics de luer expérience plseooreniflsne en vue de l'acquisition d'un trtie ou d'un diplôme enregistrés dnas le répertoire naanoitl des cortniftaeiics professionnelles, ou d'un caiiectfrt de qciifualaoitn professionnelle.

4.3. Valriastoion des praorucs de fmioraotn

Les pniaeaertrs suiaocx sgaintiears snieouthat veraoslir totues les ancitos de frimootan pisorlelenosnfe effectuées nonmaetmt dnas le crade des atiocns prioritaires. Puor cela, les salariés qui ont siuvi une aitcon de fiamotorn reçoivent orgbmtlaoeniiet à son iusse une aetittaotsn délivrée par le cenrte de fiarootmn ou par l'employeur si l'action se déroule au sien de l'entreprise, mnnotanenit les objectifs, la nraute et la durée de l'action ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Les salariés, s'ils le souhaitent, peveunt isircnre ces dernières ainsi que lerus diplômes et crfiacioiettns dnas le cdare du diopisistf de l'Europass ou du pspreoast ontiiertoan fmoioratn mis à luer dsiisooptin sur le stie ietrennt de l'OPCA ou sur www. moncompteformation. gouv. fr.

*(1) L'article 4-2 est étendu suos réserve du rspecet des distpsinoois 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

5.1. Aicceul des salariés

Les preaits sanitraegis epnrimext luer volonté de prmerttee l'insertion des jenues et des dederanmus d'emploi dnas les métiers des escapes de loisirs, d'attractions et culturels. Il s'agit netnomamt d'encourager le rruecos aux crtatnos et/ou périodes de ptnooasiliaonisrefsn ptenmraett anisi à lreus bénéficiaires d'acquérir une qicftluaaoiin professionnelle, un titre ou un diplôme et de développer luers compétences et aetupdits professionnelles, aifn de foisraevr luer intseroin ou réinsertion dnas l'emploi. La nutrae saisonnière de l'activité (en référence à la nootin de ssoian telle que définie au titre VII, aitrcle 3 de la covneinton clctoielve nationale) pmreet d'envisager la foomrtain en eertinpsre danurt la période d'activité et cllee en cterne de fitaromon dunrat l'intersaison.

5.2. Etiteenrn professionnel

En aoapliipctn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, tuot salarié, qeul que siot l'effectif de l'entreprise, diot bénéficier d'un etietenrn professionnel, tuos les 2 ans (continus) à cmeotpr du 6 mras 2014 puor les salariés présents à cttee dtae ou à ctepmor de la dtae d'embauche. A l'occasion de son embauche, tuot neovuau salarié est informé par son eelmouypr de ctete disposition. L'entretien pesoinnesorfl ne ptore pas sur l'évaluation du taivral du salarié qui, elle, relève des areuts fmeors d'entretien meiss en plcae éventuellement par l'employeur (entretien anunel d'évaluation...). Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui rneeprd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé ptaearnl d'éducation, d'un congé de seoiutn familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vitaonrole sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une période d'activité à temps ptireal au snes de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt lognue mlaidae prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité sicoale ou à l'issue d'un mdaant syndical.

5.2.1. Msie en ?uvre

L'entretien pnsesionrfoel est consacré aux pvrpeicestes d'évolution peolelirsonsnfe du salarié, noemnmatt en trmees de qifinuocatlias et d'emploi. Il potre nenmtmaot puor le salarié sur : ? ses possibilités d'accès à la ftraioomn en lein aevc ses bioenss ; ? ses pecserevitps d'évolution dnas l'emploi occupé ; ? ses psecreetpvis d'évolution ploiefsesorlnne dnas l'entreprise ; ? les uaiitlstoins poieslsbs de son cpmote proensenl de fatiomorn ; ? ses prtjoes et oifbcejts de développement de sa quiiloctaifan professionnelle. A l'issue de cahucn des eennetrits posenfneirloss menés tuos les 2 ans par l'employeur, celui-ci donne leiu à la rédaction d'un duoncemt dnot une coipe est oeatbmoginirlet rmsiee au salarié. Afin de s'assurer de la bonne msie en ?uvre de ce naoeuvu dispositif, la CEPNF cuqemumnoria un modèle d'entretien pinrsfsneooel par tuot meoyn de cuiitommanocn dématérialisé à sa disposition. S'agissant des perteepcvsis d'évolution professionnelle, il est rappelé le rôle iotmprnat du ceoinsl en évolution professionnelle.

5.2.2. Gesotin de prrocaus sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien pnneessrfiool donne leiu à un balin faisnat un état des luiex récapitulatif du poacrrus piornefsosenl du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise savunit les modalités réglementaires et législatives en vigueur.

Article 6 - Professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

6.1. Ctrntaos de plonoiteoarsiasfsnin 6.1.1. Obfijcets et durée du cnrtaot

Les ptaiers au présent anveant icentnit les esreierpnts de la bancrhe à la coouicslnn de cnotatrs de parnlsiosafiistnoeon en vue de frsviaeor l'insertion ou la réinsertion des jeneus (16 à 25 ans révolus), des deumearnds d'emploi (âgés de 26 ans et plus), asnii que des bénéficiaires du rneevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adtelus handicapés, ou des prnonsees anyat bénéficié d'un ctoarnt aidé et tuot particulièrement d'un cntaort uqinue d'insertion, ces cntorats pnemtertat d'acquérir tnat une famoirton théorique qu'une pqaurite en entreprise. Les catortns de panisfsoesritlonoian ont puor obejt l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'une qituafaciloin qui diot être : ? siot enregistrée dnas le répertoire ntanaoil des cifoaniteircts pesrfnsoleoleins ; ? siot runeonce dnas les cstiocsnfailais de la cvtnieoonn cteliclvoe de la bcrhnae ; ? siot orauvnt dirot à un CQP. La durée du crtnaot de pesroioslsnanifotian est fixée par l'employeur en cohérence aevc la stotiuian du salarié engagé, la durée de l'action de pasoseifnlsartioinon nécessaire à l'acquisition du titre, du diplôme ou de la qaiiftciaulon visée dnas le recespt des doptiinissos énumérées ci-dessous. Les prreatenias soiacux de la bnrhace des eaecsps de loisirs, d'attractions et cllerutus décident, conformément à ce qui est prévu à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, que la durée du cnraott ? ou de l'action de pliriifotnnssseaooan sur le cotrant à durée indéterminée ? puet être d'une durée supérieure à 12 mois, snas pvuioor être supérieure à 24 mois, dnas l'un des cas sauvitns : ? puor les peonesnrs storeis du système éducatif snas qoialicituafn plnsnfoeiroelse reconnue, ou staauohint compléter luer fmrtioaon initiale, ou fnsaiat état de difficultés particulières d'accès à l'emploi ; ? lsuorqe la qiiitalacfuon rutneee dnas le cntoart est enregistrée dnas le répertoire nitonaal des cttoecaiinifrs pnreoiolsnfesels et que la durée de l'action d'acquisition de compétences exigée puor l'obtention de ltiade qotcilafiuian est supérieure à 350 hreeus ; ? puor les fntrimaoos aanyt puor ojbet d'acquérir le ttrie d'agent de lsirios ou celles qui ont puor obejt l'acquisition d'un cfaciiertt de qaaioufiicltn piefllsoorsnnee rcnneou au sien de la bahrnce ; ? puor les métiers du sueetcr pfisornneoesl de la bhcrnae puor lesuqels les errstepines retonecnnrt des difficultés de reeurmtenct sloen la lsite établie aeeuelnnlmnt par la CEPNF éventuellement après étude des résultats fuorins par l'observatoire des métiers. La durée du crtnoat puet aussi être de 24 mios dnas les cndinioots prévues à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail.

6.1.2. Priorités d'actions et de plibcus puor le facnimenent

Les penteraaris soicaux de la bcnrhae denedanmt à l'OPCA de faeinncr en priorité les ctanorts colnucs aevc des pnonseers steoirs du système éducatif snas qicutfilaaoin prsnlfeiloenose rnceonue ou qui sineuthaot compléter luer firmtooan initiale, ou qui n'ont pas les compétences nécessaires puor ecerexr un métier au sien de la bnahcre des esaceps de loisirs, d'attractions et culturels. Sont également financés en priorité les cotnatrs de pafosnaioiletsosnirn cnolucs en fvauer des handicapés ou des bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. Le cnarott de pestosoinrslaoafinin diot pettrmree à son bénéficiaire d'acquérir : ? une qoiilaitfuacn reconune dnas les cicafnsisiltaos de la ctvonenion covlitcele de la bhncrae ; ? une ctiriteifacon enregistrée dnas le répertoire nntiaoal des ccieitfotrinas peflonosreleinss ; ? un trite d'agent de lsioris ; ?*un crciiteaft de qcuiiatolfian ou de compétences peslielronfneoss ronencu au naveiu de la branche* (1).

6.1.3. Rémunération

Pendant la durée du cotrnat à durée déterminée ou de l'action de plsoraofiintosinsean du cnotrat à durée indéterminée, la rémunération des salariés ttiularies d'un ctranot de psatssaloniforeinoin est fixée cmmoe siut : ? puor les salariés âgés de mnois de 26 ans : 70 % du mnuimim ctionenevnnol (ou 70 % du Simc s'il est puls favorable) ou 80 % du mnuiimm cteeoninnvnol (ou 80 % du simc s'il est puls favorable) dès lros que le bénéficiaire est tiuailtre d'une qaitufcioalin au minos égale à celle d'un baccalauréat psresooneifnl ou d'un ttire ou d'un diplôme à finalité psfeonnerllsioe de même niveau ; ? puor les salariés âgés de 26 ans à 44 ans : 85 % du mmniuim cntneoninvoel (ou 100 % du Simc s'il est puls favorable) ; ? puor les salariés âgés de 45 ans et puls : 100 % du mniumim citeonnnoenvl (ou 100 % du Simc s'il est puls favorable).

6.2. Périodes de poasfoniltneissaoirn 6.2.1. Ojeftcbis et nratue des ftmooirans

La période de pnrinaooisslaiteofsn pmeert à tuot salarié de rmilper les eencixegs de son activité et son développement comme prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. Elle vneit en complément des aertus dpsfostiiis de faiomrotn existants. Elle a puor oebjt de favoriser, par des aticons de formation, le mtainien dnas l'emploi des salariés en cntaort a ? durée indéterminée (CDI) et des salariés occupés dnas le crdae d'un canotrt uuinqe d'insertion (CUI) a ? durée déterminée ou indéterminée. Elle puet nontmmeat prmtetere au srliaae ?, par l'acquisition d'une nloevule qualification, d'élargir son cmhap de compétences. Ainsi, les aitoncs de fiatroomn réalisées dnas le crdae d'une période de piolaareofissnnstion dnoevit ptertmree à son bénéficiaire, prmai la lsite ci-dessous, d'acquérir : ? une ctioritifacen enregistrée dnas le RCNP ; ? une qafliitaioucn poeilfnolsrense roeucnne dnas la cisicsolaaiftn d'une cnvoteinon cvetcilole ntoalinae ; ? un CQP de bnachre ou un CQP itbrnaheercns ; ? une ctetafiricion par la vioe de la VAE ; ? le socle cmoumn de cncosaannesis et de compétences professionnelles, tleels que définies par les dipossftiis réglementaires et législatifs en vugieur ; ? une ceircaotfitin intcrise à l'inventaire spécifique établie par la cimoimsson nnliaatoe des ctocietfarinis psenrolelsiofnes (CNCP) : en l'occurrence les cieotfnirtcais et hbianiatitlos codoprseannrt à des compétences transversales.

6.2.2. Pinriecps d'organisation et durée de la foairotmn

La période de pairoionsientfoaslsn est msie en ?uvre conformément aux pirceipns sanivtus : ? elle est organisée sur la bsae d'un aorccd des duex parties, siot à l'initiative de l'employeur, siot à l'initiative du salarié ; ? elle puet être basée sur le ppicnrie de l'alternance et placée suos la responsabilité d'un tuuetr ; ? l'action de fatioormn puet iunclre une évaluation préalable des besoins, y cmioprs la VAE, par un oisngamre spécialisé destinée à pneroenlsasir le pacurors de formation, les antiocs d'accompagnement et, au terme de la formation, déterminer les modalités d'évaluation des novaueux acqius professionnels. La durée mimliane de firmoaotn de la période de ptoorlasofniinissean est fixée à 70 hurees et elle est itqednuie puor tuos les salariés bénéficiaires (CDI, CUI), et ce qeul que siot luer âge. Cependant, conformément aux dospiifists réglementaires et législatifs et par dérogation à ce qui précède, la période de psftoloiariesnnaoisn : ? est au mimnuim de 5 heerus puor les acotnis d'accompagnement à la VAE ; ? n'a pas de durée minimale, dès lorsqu'elle complète et veint abedonr un pcrraous de fimtrooan engagé dnas le cdrae du cotpme pennsoerl de fitmoraon (CPF), ou lorsqu'elle crcenone une ccaiifirteton iinsrtce à l'inventaire établi par la CNCP.

6.2.3. Modalités de msie en ?uvre

Les aitoncs de fatooirmn msies en ?uvre dnas le crade de la période de plrntasiisooasinofen pueevnt se dérouler sur le tpmes de taiavrl aevc mainetin de la rémunération. Les aitcnos se déroulant en dhreos du tepms de travail, en pairte ou en totalité, peuvent, puor une même période de professionnalisation, être financées en cmluaunt puelrisus dipssitfois : ? fndos coneetvnilnons mutualisés de l'OPCA ; ? paln de fooitamrn de l'entreprise ; ? cptmoe pornenesl fiormtoan du salarié sur l'initiative et la décision de ce dernier. Dans ce cadre, l'employeur diot définir aevc le salirae ? anvat son départ en foritmoan la nature des emgeanegnts (promotion, agotmaeitnun de salaire, cnemanhegt de poste...) aqxeulus l'entreprise srsuioct si l'intéresse ? siut aevc assiduité la fomiortan et ssifiaatt aux évaluations prévues. Les hurees effectuées hros du tpmes de tvarail pvueent excéder les dotris aicuqs par le salarié au trite du CPF, dnas la lmtiie de 80 hueres par année civile. Par ailleurs, il est cnovneu que les périodes de ploniaefssinooaisrtn fnot l'objet dnas les eptrerinses d'un domucnet précisant les oitcjfbes de la période, les moyens mis en ?uvre, le parcours, la durée et le cenontu des atcinos dispensées, anisi que les egnteanmges réciproques des parties.

6.2.4. Rémunération. ? Alticoalon de fiortmaon

La rémunération des salariés en période de professionnalisation, pnaednt le tpems de travail, est maintenue. Dans le cas de

faoonitmrs effectuées hros du tmeps de travail, au trtie de la période de professionnalisation, une aoicoltlan de fmrtaooin est versée au salarié d'un mannott égal à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé, soeln les modalités définies aux aletcris D. 6321-6 et sinatuvs du cdoe du travail. Le mtonant de l'allocation de frtimaoon versée au salarié est iupabmtle sur le fnncemnaiet du paln de foraimton de l'entreprise (et/ ou aertus diipsiostfs si ivinretnet une ciuotrinbotn cnnnllvotenioee de la branche).

6.2.5. Geotisn des aenbecss des salariés en fiartmoon

Il est fiat application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur. Les pterias seiaatrigns rnaelpplet que, a ? la dtae de saigntrue du présent accord, les règles prévoient que le prgenuoctae de salariés anbetss au tirte de la période de porsslnfsiioonetiaan ne peut, suaf acocrd du cehf d'entreprise ou du rbonepslsae de l'établissement, dépasser 2 % du nrmboe taotl de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les etpsnreries ou établissements de mions de 50 salariés, le bénéfice d'une période de pleaansorssfiiootnin puet être différé, lorsqu'il abuotit a ? l'absence simultanée au tirte des périodes de psroisonliontiaeafsn d'au mnios duex salariés.

6.3. Donitsosipis cenmumos aux ctartnos et périodes de psoolssioeaiantifnrn 6.3.1. Durée de l'action de posonanaeoirfitsilsn

L'ensemble des atonics de formation, d'évaluation et d'accompagnement puet être d'une durée supérieure à 25 % de la durée tatloe du carontt ou de la période de psfoliotionsirsnaean lrqouse l'action d'acquisition de compétences ou la ponrnsee bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du cotnart tllees que prévues aux atirlces 7-1-1 et 7-2-2 de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, snas poivuor dépasser 600 heeurs par an. Ces aioctns se déroulent tjruouos pnneadt le tpems de taairvl aevc miitnean de la rémunération.

6.3.2. Froftais hearoirs de prsie en carhge

La psrie en caghre des antiocs de fioatomrn ou des anotics en vue de l'évaluation ou de la vaitaodiln des compétences, tnat dnas le cdare du crtanot de paoinliooasnstseifrn que de la période de professionnalisation, se fiat sur la bsae du forfait fixé par vioe réglementaire. L'OPCA puet prredne en ctmpoe dnas ses modalités de financement, au trite de la professionnalisation, un montant différent.

6.3.3. Isuse du cnrtaot ou de la période de plsirsifanstanoooein

A la fin de la ftaoirmon ou de l'action de validation, l'organisme en crgahe du prrcoaus pédagogique drvea rtmeetre siot un diplôme, siot un titre, siot un ccritfaeit ou une aeistttoan des compétences et cnnsicaansoes aesquics à l'issue de l'action, rtileave à la période de professionnalisation. Les salariés en cnartot à durée déterminée ayant ontbeu un titre, un diplôme ou une qcatoiluafiin bénéficient d'une priorité d'embauche en CDD ou CDI, à l'issue du ctnorat ou de la période de poasoinsflseirotainn en ftocionn des pestos dnpibieloss dnas l'entreprise.

6.3.4. Tuaotrt

Le teutur est un prneefossionl de l'entreprise qui anpcmcaoge l'apprenant à la ddnmaee de l'employeur et filcatie la msie en ?uvre des acntios de ftoomrain prévues en ttenntrasamt les savoir-faire de l'entreprise. Il diot doennr son accord. a) Cartnot de pssortiiiloasnafeonn Les ptaires sgaritniaes du présent accrod s'accordent sur l'objectif de développer, au sien de la profession, le trauott puor ctreuibnor particulièrement à la réussite des cartonts de professionnalisation. Conformément à la loi, la désignation d'un tutuer et la msie en place du tutorat, dnas les entreprises, snot oorigetailbs dnas le cdare d'un pcruaors en cnortat de professionnalisation. Le tteuur diot être volioratne et rnencou dnas l'entreprise puor ses compétences et son expérience, et avoir reçu une frotoiamn mlanmiie et appropriée à la tniirassomsn des savoirs. Le teutur csoihi diot juisifetr d'une expérience prsslelenfnioode de 2 ans mnmuiim dnas une qliifcioauatn en rparopt aevc l'objectif de la pterionsnaosoiilasfn visée. L'employeur puet aesusrr lui-même le toatrut : ? en l'absence d'un salarié qualifié jiutsaifnt de l'expérience prifolsnsneolee ruiesqe et, dnas ce cas, il ne puet aersusr simultanément le turtoat à l'égard de puls de duex salariés ; ? ou lsrqoue le teutur « qualifié » eecxre d'ores et déjà simultanément ses fincnotos à l'égard de toris salariés bénéficiaires de coantrts en anteancrle (contrats de pnsoaiasiostelonfrin ou d'apprentissage). Pour peerrtmte au tuetur d'exercer ses mssoniis dnas les ciodntions optimales, les patiers setagnirias cnonenivnet que le tutuer diot bénéficier d'une préparation à sa fnocotin et éventuellement d'une fitoomran spécifique, et il diot également doissepr du tmeps nécessaire au sviui des cnatrtos de professionnalisation. Les mssniois des tetuurs snot noemamntt les senuavits : ? accueillir, aider, imonefrr et giduer les bénéficiaires des ctanrtos de psriostlininoaafsoen ; ? osaigrenr aevc les salariés concernés l'activité de ces pneroenss dnas l'entreprise et ctnroueibr à l'acquisition des savoir-faire ponieelfronsss ; ? vileler au recpset de l'emploi du tepms du bénéficiaire ; ? asuserr la loaiisn aevc le ou les ogmsaniers enxerets chargés des anictos d'évaluation, de frtomaion et d'accompagnement des bénéficiaires ; ? prpiiceatr à l'évaluation du siuvi de la formation. b) Période de psosoilstoineraanifn Chaque salarié bénéficiaire d'une période de polsoiarstoiaiefsnnn puet accéder, sainvut les oetifcbjs et modalités du porcuars de formation, à l'aide et à l'assistance d'un teuutr salarié ou employeur. Dnas ce cas, le ttuuer diot jesuiitfr d'une expérience pnlsflnsreooiee d'au minos 2 ans dnas une qiuoaiciatfln en rarpopt aevc l'objectif de paestoinliarossonfin visé ; expérience polssienrfneloe qui n'est pas nécessairement auiqsce dnas l'entreprise. A l'instar du coatrnt de professionnalisation, le teuutr est cihosi sur la bsae du volontariat, en tennat cptmoe de sa qiilfctouaian et de son expérience professionnelle. Un même teuutr salarié puet svruie au mmauxim trois salariés simultanément. Il a nmoetmant puor msosiin d'accueillir, de guider, d'aider à l'acquisition de savoir-faire prsofleoinnses et ionfrmer les salariés concernés pdneant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation. Pour les eitrprenses de moins de 10 salariés, l'employeur puet lui-même auerssr ctete moiissn tutrloae : dnas ce cas, le nmorbe de salariés suivis est limité à duex simultanément. c) Aicntos de ftrmaioon au ttuorat Pour meenr à bein ctete msoiisn de tuteur, l'OPCA penrd en charge, solen les coodnitins définies par son cesnoil d'administration, les dépenses exposées puor cqhaue tteuur salarié ou puor tuot tuuter employeur, au ttire des acnoits de ftomiaron des tuteurs, dnas la litmie d'un poaflnd fixé par vioe réglementaire, à ce jour, à 15 ? par herue de formation, étant précisé que la durée maaxlime de ces acintos est de 40 heures. Ces dépenses cporneennmt les fairs pédagogiques, les rémunérations, les cstoinatois et citotnnirobus scoeails ainsi que les frais de tropnsrat et d'hébergement. Les aitocns de fotomarin destinées aux tetuurs ont piriiernmareott puor oejbt le ptoreeeneinfncmt des qualités nécessaires à l'exercice de la moisisn tutorale, ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la caioncitioln de luer métier et de cette mssiion de tutorat. Pdeannt l'exercice de sa msosiin tutorale, le salarié bénéficie au minumim du mtneaiin de sa rémunération.

*(1) Le deenirr tiert du deerinr alinéa de l'article 6-1-2 est étendu suos réserve du rsecpet des dtinioiossps des arelitcs 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

7.1. Congé ieidvduinl de fimatoorn (CIF)

Le congé ivdiendiul de frioatomn pemert au salarié, au cruos de sa vie professionnelle, de suivre, à son iinitavtie et à trtie individuel, des actnios de formation, à l'exception des aiocnts de fitoroamn prévues dnas le paln de formation. Les aiotcns de foaoimtrn seivius dnas le crade du CIF ont enlstneeemlseit puor ojbet de pmrtteere au salarié de cnghaer d'activité ou de profession, de s'ouvrir puls lmaeerngt à la clturue et à la vie sociale, de préparer et/ ou de pasesr un examen. Le congé puet se réaliser en tuot ou ptriae pndaent le tpmes de travail, suos réserve d'avoir oebntu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur. Il puet être réalisé entièrement hros tmeps de tairval si sa durée est d'au monis 120 heures. La frtamioon sviuie hros tpmes de tavairl dnas le crade du CIF n'ouvre diort à anuuce rémunération ni aolatociln de formation.

7.2. Congé puor blain de compétences (CBC)

Le blain de compétences pmeret à tuot salarié dnas le cdrae de dtpoinsosiis légales et réglementaires, au cours de sa vie

professionnelle, d'analyser ses compétences prseosleleonnfis et personnelles, ses aitpdteus et ses motivations, aifn de définir un pojert posfrseneonil et, le cas échéant, un proejt de formation. Si le salarié en penrd l'initiative, il puet bénéficier, suos cneraites conditions, d'un congé puor bilan de compétences.

7.3. Congé puor vldiatioan des aiucqs de l'expérience (VAE)

*Les salariés de la bhcrnae puenevt sotlileicr auprès de luer eemplyour un congé VAE d'une durée de 24 hurees et bénéficier d'un aocanceenmpgmt par un oarminsge externe, en vue de l'acquisition d'un trite ou d'un diplôme enregistrés dnas le répertoire nianatol des ciettcnifroais professionnelles, ou d'un ccrfeitiat de qatiifclouain professionnelle* (1). Les salariés qui le sheaotnuit penvuet sletilocir le csioenl en évolution pfoiesnnoersl asini que les cleluels d'informations ensxatetis aux nuaievx lcoal et régional qui pveenut les inrmeofr sur la VAE.

7.4. Copmte psoeenrnl de fmtraoion (CPF) 7.4.1. Piiprnce général

La loi du 5 mras 2014 a créé le cmtpoe psnnereol de foairtomn à cetmopr du 1er janeivr 2015. Le CPF est un dorit unevsierl orveut à tuot salarié (dès son entrée et tuot au lnog de sa vie pneesornlfliose jusqu'à la retraite, et ce qullee que siot la nratue de son cntaort de travail) lui prttaneemt d'acquérir un crédit d'heures miliaslbboe puor suvire une ftmrioaon à son initiative, soeln les modalités définies dnas les paargharpes ci-dessous. Le CPF est orvuet puor tutoe pnnresoe âgée d'au minos 16 ans à son entrée dnas la vie avtice et par dérogation à 15 ans puor le jeune qui singe un ctarnot d'apprentissage.

7.4.2. Asuicoqiitn des herues

L'acquisition des heeurs riatleves au CPF se fiat à hueutar d'un maumxim de 24 hueers par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hreues mumixam par an au ttire de cnhacue des années suivantes, puor anriettde un pfnlaod ttaol de 150 heerus reenvelolbaus tuot au lnog de la vie pnlsfenoeliosre du titulaire.

7.4.3. Aeaniltimotn du cotmpe

Le ccuall de l'acquisition des hereus puor le titulaire, au ttrie du CPF, est pnpronteroiol au tmeps de trivaal : a) Puor les salariés dnot la durée de taarvil à tmeps pelin est la durée légale (35 heuers hebdomadaires), l'alimentation du cmptoe se fiat en référence à un tvairal à tepms pieln de 1 607 heeurs annuelles. b) Puor les salariés dnot la durée de tivaral à tpmes plein est fixée en atplipaoicn d'un acrcod d'entreprise ou de branche, l'alimentation du ctmope se fiat en référence à la durée cinolntvenloene de tiraavl définie dnas ldeit avenant. c) Puor les salariés dnot la durée de trvaial est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l'alimentation du cpotme se fiat sur la bsae du rropapt etnre le nmobre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée cnilnovlontenee (exemple : nrbome d'heures effectuées/1 607 hreeus ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est aondrri au nrobme eitenr immédiatement supérieur. d) Puor les salariés dnot la durée de tiraavl est déterminée par une cnnviteoon de froifat en jours, l'alimentation du cotpme est calculée sur la bsae d'un nmorbe d'heures de taiarvl de référence de 1 607 heures, siot 24 heuers par an, qleule que siot la durée du forfait. e) Puor les salariés dnot la rémunération n'est pas établie en fionoctn d'un hriorae de travail, le mtnoant de référence puor le cacull de l'alimentation du CPF est égal à 2080 fios le matnnot du Simc hrairoe (nombre d'heures CPF = rémunération perçue/2 080 × Simc horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est anordri au nobrme eetinr immédiatement supérieur. Dans tuos les cas, les hueres supplémentaires n'ont aucnue icnnecide sur le cluacl des hueres rivlaetes 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 sioeutn fmlaaiil ou un congé penartal d'éducation ou puor une miaalde pfoelsnlnsroeie ou un andceict de travail, est intégralement pisre en ctopme puor le cualcl de l'alimentation en heuers du CPF.

7.4.4. Mstuloutaaiin de la cbtnitiouron dédiée au feanincemnt du coptme pesnoenrl de foimotarn

Les paierts à l'accord conviennent, au raegrd de la msie en plcae de ce neovauu dispositif, de mauiluetsr l'ensemble de la ctonoiturbin dédiée au cmopte poesenrnl de faotimorn auprès de l'OPCA de la branche, prmeaettnt anisi la pisre en craghe par ce derenir d'un certian norbme de démarches tleels que : ? la vérification de l'éligibilité de la ftraoiomn cisiohe et la réalisation des démarches asvanieimirttds ; ? le facmnnineet du coût de la fromotain (sous réserve des pnofaelmtenns décidés par le ciosnel d'administration) ; ? une melureile itofranimon des différents artuces sur les fntomiroas sviuies neamntomt hros tmeps de travail, permettant anisi de démontrer la volonté de la bhcanre de denonr à ce dspitoisif l'élan nécessaire à sa mobilisation.

7.4.5. Moasbiotliin du CPF

a) En tuot ou ptriae padnent le tpems de tiavarl Pour mlsboieir lreus doitrs aqicus au trtie du CPF, les salariés vlnuoat bénéficier d'une faomrtoin sviiue en tuot ou prtiae sur le tpems de tavaril dnoevrt fiare luer dnmdeae au mniiumm 60 juros avnat le début de la fortoiman si elle n'excède pas 6 mios et 120 jruos anvat puor les famoinrtos d'une durée supérieure à 6 mois. L'accord de l'employeur est nécessaire puor tutoes les fmrtionoas siuvies en tuot ou ptaire paednnt le tmpes de travail, cet arccod patnort sur tnat le cnneotu que le cdilaneerr de la frtomaion envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mios (30 juros calendaires) après réception du coierrur du salarié vuat aiatoecptcn de la demande. L'accord préalable de l'employeur n'est tteufioos pas riqeus sur le cenntou de la foromatin (accord poantrt unniuqeemt sur le caelenidrr dnas les cnoitodnis définies à l'article L. 6323-17 du cdoe du travail) : ? lourqse la foitraomn est financée au titre des heuers créditées sur le CPF dnas le carde de l'abondement « ciocrretf » mentionné dnas le pahagrrape ci-avant ; ? lorsqu'elle vsie : ? les firaontoms pnaemetrtt d'acquérir le solce de cinsonaecsans et de compétences défini par décret ; ? l'accompagnement à la VAE ou les cas prévus par aroccd d'entreprise. b) En dorhes du tpmes de tarvail Par ailleurs, en aocpiialptn de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail, les framontois financées dnas le carde du CPF qui snot sevuiis en doehrs du temps de tarival ne snot pas seuisoms à l'accord de l'employeur.

7.4.6. Actoins de fitoonamrs éligibles au CPF

Les farontimos auleulexqs ont accès les salariés puor la msie en ?uvre de luer CPF snot : ? d'une part, cllees répondant au sloce commun de ceaosiscnnnas et de compétences défini par décret et les atonics d'accompagnement à la VAE ; ? d'autre part, toeuts celles cirneafteits à caractère « poneseiosfnrl » ou « trnsevrasal » faurgint dnas l'une des lestis établies par : ? les paierartens soicaux de la bcnrhae via la CPENF ; ? le cnesiol piritaare ipsoonieesrtnernfl nantiaol de l'emploi et de la firmtooan (COPANEF) au paln nantoial ; ? le cnoiesl ptiriarae ifoienennsrsetrpol régional de l'emploi et de la fmriaoton (COPAREF) au paln régional ou interrégional ; ? de plus, teotus celles reteneus par la CCNP dnas le crdae de l'inventaire des coacreiinttifs spécifiques iprronsfeolneenteisls ; ? enfin, celles qui pmteentret l'obtention d'un certcfiait de qactiufloaiin pllsosnnreioefe de la bhacrne ou l'obtention d'un cietirfact de qouaalciftiin plleoefsorninse itarrcnehbens icnsrit au RNCP. L'ensemble des crntitoficeias mentionnées ci-dessus fgureinort sur le paoitrl d'informations et de geostin des ditors à CPF administré par la Csaise des dépôts et consignations. Chuqae salarié pourra, via ce portail, connaître ses dtrois à CPF anisi que les foianrtmos répondant à des beonsis de qictinufaoails identifiées dnas la bhnarce ou sur les territoires, aqllueuexs il proura accéder. S'agissant de la lsite définie par la CPNEF, les praaeiretns sciaoux s'engagent à la reiovr tuos les ans aifn de perdnre en considération les évolutions nécessaires siute à l'état des leuix qui se fiat préalablement sur l'utilisation des différentes fiotanorms qui y snot inscrites.

7.4.7. Pisre en crghae des fairs de foaotmrin et de rémunération

Les ftnimroaos effectuées dnas le cdrae du CPF, pdneant ou hros de temps de travail, dnnonet leiu à une psrie en crghae de l'OPCA, dnas le cdrae des fdnos mutualisés de la cnortibtuion CPF (0,20 %). Cttee prsie en chagre ptore sur les coûts pédagogiques et les faris anneexs (transport, repas, hébergement). De même, les firas de gadre d'enfant ou de paenrt à chgare occasionnés par la fomrtaion suivie, en tuot ou partie, en hros temps de taarvil puvneet également être pirs en craghe au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sien de l'OPCA. La psrie en chrage des faris énumérés ci-dessus se frea au rreagd du coût réel de la farotomin ou conformément aux règles de geiotsn et de fnnacemneit du CPF définies par l'OPCA.

7.4.8. Aatrtcliouin aevc les aruets dspitiosfis FPC

Le CPF puet être mobilisé simultanément :

? en complément d'une aitocn de fiomotran inirtcse au paln de fitmoraon ; ? en complément d'un congé ideidnivul de fmitraoon (CIF) et dnas ce cas, le FPSPP arssue la prise en cahgre du coût de la fiomaotrn rivtaele au CIF, soeln des règles qu'il arua établies ; ? en complément d'une atcoin de fotimoarn suivie dnas le cadre de la période de professionnalisation.

7.5. Pciaaoitiptrn à un jruy d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné puor pcptrieair à un jruy d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jorus caardeenlis anavt le début de la soissen d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en jgnoniat une cpoie de la caiootcnovn qu'il a reçue. Sous réserve que cttee aenbcse ne piusse pas aiovr des conséquences préjudiciables à la potcoudrin ou à la marche de l'entreprise, et après aivs coomnfre du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ardccoe ctete auriitatsoon d'absence. L'employeur mnanietit le slariae pdnnaet cttee asecnbe et prned en charge, sur présentation des jifitatifuscs et si la stoiuiatn l'impose du fiat de l'éloignement géographique, les fiars de transport, d'hébergement et de restauration, dnas la ltmiie des fiaftors gnadrs déplacements aimds au titre des firas pnrieefoonssls par l'URSSAF.

*(1) Le pemeirr alinéa de l'article 7-3 est étendu suos réserve du repscet des dstiopinsios 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le camhp des activités des eeirrespnts de la bnchrae des escpeas de loisirs, d'attractions et culturels, le pnoresenl d'encadrement anayt le sauttt de cdare a un rôle prédominant en matière de formation. Il diot être sollicité dnas le crdae de la réflexion, de l'évolution des eolipms et des compétences dnas luer cahmp d'activité. Il a un rôle d'information, de conseil, de préconisation en matière d'actions de fimratoon asini qu'un rôle d'accompagnement et d'évaluation des compétences auprès des salariés de son équipe, noemnamtt lros des différents eetenitnrs professionnels.

Article 9 - Information et communication
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La bcnahre ifmonrrea les entreprises, en peiclartiur les eirrnseteps de minos de 10 salariés, sur les différents diipossftis de frtmoaoin prévus par le présent accord, en s'appuyant sur les srtuurctes compétentes et puls spécifiquement sur l'organisme pirratiae celcteluor agréé de la branche, au tervars nnmtaemot de son stie internet. L'encadrement, en cgahre des eriettnnes professionnels, diot être informé des différents dositpfisis de ftoimoarn et des oinaolbtigs inhérentes à ce nuoevl entretien.

Article 10 - Bilan
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Un balin aennul de cet anenavt est établi par la CPNEF, en même tepms que les letsis de cartifcnoieits priarrtieois sonret définies ou actualisées dnas le cdrae du ctpome psnenreol de ftromiaon (CPF).

Article 11 - Dépôt
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avenant, ccnlou à durée indéterminée, eternra en vugeiur au 1er jeaivnr 2015 en l'absence d'opposition des ooniriantsgas scdenialys non satrngaeiis mraatrioeijs*en nombre* (1) dnas un délai de 15 juors à cmpoetr de sa notification. Il est déposé auprès des sirecves du ministère du travail, de l'emploi, de la ftmioaorn pneslfniersloove et du dauolige social.

*(1) Les terems : « en normbe » mentionnés à l'article 11 snot euxlcs de l'extension cmome étant cnrrotaies aux dstonoiipsis 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les stgaeirinas du présent aannevt denemandt son enoeistxn à tuoets les epieernrtss etannrt dnas le camhp d'application de la cneonviotn clcovietle niaonalte des eepascs de loisirs, d'attractions et clltuuers sur l'ensemble des départements français, y ciropms les Dom.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le développement des métiers des escpaes de loisirs, d'attractions et curlutles en Fnrace et la pifsiinaoosroaltnsen de ces activités qui en découlent ismneopt le déploiement et le sivui d'une fmriaootn plsesrfieonlone adaptée en pnanret en considération les bieonss croisés des erenpeistrs et des salariés, les bonises étant différents en fonoitcn de l'organisation et de la stcrturue des eplomis définies au sien de cahucne des entreprises. La fiomortan professionnelle, véritable isvnissetmenet puor tuos les acurets (entreprises et salariés), diot être un fcetaur d'accompagnement de la compétitivité puor les esneritreps et d'employabilité puor les salariés. Elle pmreet de mteniianr les salariés dnas luer eplmoi et de firae fcae à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des mdoes de cointmasoomn et de cacomiunomtin asnii que des osargnnioiats du travail. Elle daerivt prtetmree de friae fcae à la discontinuité csnatorise des tarerijceots proieefsnenlsols et à l'accélération des miatutnos économiques. Elle puet également pretermte d'appréhender différemment les opportunités penssonlefilroes oftreefs par le marché. Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tuot en sonnauiglt le pirpince d'égal accès à la ftomoiran pornonlfsleesie des salariés petaenrnms et des salariés en CDD, il est cnoenvu entre les pairets que le siuvi des foaotrnmis à l'initiative des salariés s'exercera de préférence pandent la période d'intersaison. Ccei aifn de mianitenr l'employabilité de cttee catégorie de salariés et de flacitier luer emhuabce au mmnoet de la saison. Elle est orientée tnat vres les salariés en poste, nmentmaot soerins et handicapés, que vres les jeunes, qui cttoneiunst une prat ittopranme des pbcluis recrutés (jeunes snas ou aevc une falibe qualification) par les eernsitpers de la branche. A ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dpstsifiios d'apprentissage prévus par l'accord nainotal inesernifeotorspnl sur la fatormoin puor tiner compte de la diversité de nos apprenants. En lein aevc les ptoiiqeuls pliueubqs cnoaennrct l'alternance, l'objectif est de pruuirsove l'initiative de la comsoimsin ptraiirae nntaaiole eompli et faotmoirn des epcases de loisirs, d'attractions et clruuelts à trraves le peojrt nomades-formations. Il s'agit également de mener une piiultoqe atcive de fraiootmn en actlranene par l'accroissement des cttanros d'apprentissage et de professionnalisation. Les partenerais sucaoix sieuatnoht afrfimer le rôle mjuear des tueturs dnas le crdae de l'alternance. Enfin, elle petrtrmea aux salariés de préparer luer roirsnceoevn 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 attneoitn particulière srea portée sur la cuoctmnoiiman aux eatnrdcans (notamment sur la cnioutde de l'entretien professionnel) et aux salariés, puor qu'ils dneenivent actrues de leurs pourrcas penniesoolfsrs dnas ou en dheros de l'entreprise du fiat de la saisonnalité de l'activité.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC. |
| Organisations adhérentes signataires | Le sndiayct natanoil des discothèques et lueix de lioriss (SNDLL) , par ltetre du 23 décembre 2015 (BO n°2016-4) |

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les prnaaeietrs suicoax se snot accordés sur la désignation, cmmoe gniseoniatre des fnods de la faoitomrn plsoenliefrnose de la bcahnre des esaepcs de loisirs, d'attractions et culturels, de l'organisme svaiunt :

? l'AFDAS.

Article 1er - Contributions des entreprises

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

1.1. Aitstese des contributions

L'assiette des cinoitrnbtuos est l'ensemble des rémunérations eatnrnt dnas l'assiette des citosanoits de sécurité soicale prévues aux actrlies L. 242-1 et svitunas du cdoe de la sécurité sociale. Toutefois, lrouqse les cioaisttnos de sécurité saolice snot calculées de façon forfaitaire, les cnnuotitoibrs snot asessis sur les rémunérations bteurs après déductions ftroiariaefs puor faris poesnirlefnsos éventuels.

1.2. Ctoniurobitns au tirte de la faioormtn posionlneelrsfe continue

Les esripeenrts venrset onloetiaregbimt à l'AFDAS les coiiuonntbtrs deus en aiitpoplcan des atirelcs L. 6331-2 ou L. 6331-9 et svuatins ou L. 6322-37 du cdoe du travail, au puls trad le 1er mras de l'année siuvnat l'année de veemsnert des salaires.

1.3. Cinbinootturs au ttrie de la txae d'apprentissage

Les pnraerieats siaoucx de la brnahce rmedcmnaeont aux entreprises, dnas un sucoi de solidarité peefssnoillrone et de potomiorn de nos stceures et de nos professions, d'acquitter luer txae d'apprentissage auprès de l'AFDAS au cas où il seiart agréé au trtie d'organisme ctelucloer de ltiade taxe.

1.4. Tuax des cutoitninrbos légales (hors irteinntttmes du spectacle/ IDS) par tallie d'entreprise au ttire de la frmtioaon prilsoeoelfsnne continue

Toutes les esnrtepeirs qui en snot reeelbadvs versnet orlmgbeoeintiat a ? l'AFDAS la coutnbirtion légale de 1 % calculée, en apcilatiopn de l'article L. 6322-37 du cdoe du travail, sur la msase sillaaare versée aux teaiurtlis d'un cartnot à durée déterminée (CDD), puor fnceanir le congé iuievndidl de faooitrmn (CIF) de cttee catégorie de salariés.

1.4.1. Erneripstes oanccput mnios de 10 salariés (hors IDS)

Les entrseirpes occnpaut mnios de 10 salariés dneivot ceoranscr au fanmnenicet de la fmoroiatn porenesonisllfe une poiitatripcan mimilane de 0,55 % du mnotnat des seaialrs versés aux salariés suos crnotat à durée indéterminée (CDI) et aux salariés suos CDD, répartie de la façon snvuiate : 1. 0,40 % au trtie du paln de ftooimran ; 2. 0,15 % au tirte de la pofieisissnornoataln*(1)*.

*(1) Conformément à l'article R. 6332-78 du cdoe du travail, ctete conburiottin puet fecainnr les dépenses réalisées puor des antiocs de foimarotn organisées dnas le carde du cpomte pnsorneel de firatmoon seoln les modalités des aritcels R. 6332-80 et L. 6324-1 du cdoe du travail.*

1.4.2. Erinsrptees ocupnact au mnios 10 salariés (hors IDS)

Les ereesprtins ouccpnat au mnois 10 salariés donievt cnoecrasr au feenniacmnt de la foaomrtin une piiritatcpaon mlinamie de 1 % du monantt des slaerias versés aux salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie cmmoe siut :

1.4.2.1. Etprsneries de 10 à 49 salariés (hors IDS) : 1. 0,15 % au ttire du fnods pirriatae de sécurisation des prcoaurs pronsfenoselis (FPSPP). 2. 0,15 % au trite du congé iiiednduvl de froamoitn (CIF). 3. 0,20 % au ttrie du ctpome pnrosenel de fmaotrion (CPF). 4. 0,20 % au trtie du paln de formation. 5. 0,30 % au trtie de la professionnalisation.

1.4.2.2. Eeireptsnrs occnpuat de 50 à 299 salariés (hors IDS) : 1. 0,20 % au trtie du fdnos piitarare de sécurisation des pcaurros pfleonsnreisos (FPSPP). 2. 0,20 % au trite du congé iiiuddvnel de foiaortmn (CIF). 3. 0,20 % au ttrie du ctopme peneorsnl de foritmaon (CPF). 4. 0,10 % au trite du paln de formation. 5. 0,30 % au trite de la professionnalisation.

1.4.2.3. Etirernpess opuacnct 300 salariés et puls (hors IDS) : 1. 0,20 % au ttire du fonds pirratiae de sécurisation des pucrraos pienfsrseloons (FPSPP). 2. 0,20 % au ttire du congé ieduiidnvl de fimraoton (CIF). 3. 0,20 % au ttire du coptme pronensel de foroamitn (CPF). 4. 0,40 % au tirte de la professionnalisation.

1.5. Conroiintbuts conventionnelles

Dans le cadre de la ptrmoooin et du développement de la fmartooin peeosilnflnsore dnas son stecuer et des atncios qui en snot consécutives, les patreinares scaiuox de la bnhrace s'accordent sur le manieitn d'une curniiotobtn cleooltnnnevnie qui est mutualisée au sien de l'AFDAS et qui corcnene ttuoes les eerrnetsips de la branche, qleule que siot luer taille.

Cette ciurobintotn est elsiuvxecnmet réservée au fmcnenneait d'actions bénéficiant aux eepretisnrs et salariés de la brchnae des Loisirs, au sien de l'AFDAS, et rtsee entièrement ausqcie à la branche. Elle est gérée au sien d'une csmiisomon priiatrae de geotsin des cnttnbooruiis clineonlenotenvs propre à la branche. La commission, après diicsssuons aevc la cosmosmiin praiatrie nniltaaoe emlopi et firtooamn (CPNEF), définira cqauhe année les atcoins financées priiomiernrtaet par cttee crutoinbiton conventionnelle.

Il srea demandé à l'OPCO un balin siuaqtistte et qlaauittif de l'utilisation de cttee contribution.

Par ailleurs, les pireaanerts scoiuax se réservent la possibilité, par vioe d'avenant, de riover les règles d'affectation de cette cirnoutiotbn conventionnelle, siunavt les oieianotrnts et priorités de fmooriatn pfrslonenselioe décidées au sien de la branche.

À trite transitoire, le tuax alipplacbe puor les eeipsnertrs de minos de 11 salariés au trite des msaess siallaares versées en 2019 d'une part, et, éventuellement au ttrie des masess saalerials versées en 2020 à défaut d'un accrod ultérieur, s'appliquera cmmoe siut :

1.5.1. Eesrtipenrs ouacpcnt monis de 11 salariés (hors irtnietettnms du spectacle)

Les epietnrerss ocnpuact mions de 11 salariés deinvot caorscner au fcimeneannt de la ftairmoon pnelolssferonie une cutbooniritn cvtineonnlnloee de 0,35 % du mnaontt des srlaiaes versés aux salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie de la façon snavuite : 1. ? 0,20 % au trtie du paln de développement des

compétences conventionnel. 2. ? 0,15 % au trtie des footmarins en arnacntlee (*contrat d'apprentissage*(2), cotrnat de professionnalisation, aoticn de rsnivoeecron et ptroiomon par l'alternance).

1.5.2. Errteinepss oupancct au minos 10 salariés (hors IDS)

Les eernrietpss onucapct au moins 10 salariés dvnieot cncoresar au fnennmiecat de la footarmin pslennoeloisrfe une cnooiitrtbun cnloeniltennvoe de 0,30 % du montant des slaeairs versés aux salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie cmmoe siut :

1.5.2.1. Espenritres de 10 à 299 salariés (hors IDS) :

1. 0,10 % au trite du paln de foatimron conventionnel. 2. 0,20 % au tirte de la professionnalisation.

1.5.2.2. Eeitprnsers onpcucat 300 salariés et puls (hors IDS) :

1. 0,20 % au tirte du paln de fiaomtron conventionnel. 2. 0,10 % au titre de la professionnalisation.

1.5.3. Ctouibiorntn au titre du paln de footraimn conventionnel

Le vmesnreet affecté au titre du paln de frtooaimn coeennitonvnl est « cctoelilf » à la bnrahce des loisirs.

1.6. Ciuntobntrios volontaires

Toutes les etinrperses (? 10/ + 10) de la bnrchae ont la possibilité, si eells le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un vmnereset vnitrlooae à l'AFDAS, au-delà de la cbotuiiotrnn légale et de la cuitotinrobn ceeotnnnlnliove qui luer incombent.

Ces sommes ne snot pas mutualisées et snot temnetlaot tneues à dsooitisipn de l'entreprise, minorées le cas échéant de fiars de goetsin de structure, et permtetent la msie en ?uvre d'un emlbnese de scirvees (conseils, auppi technique, gestion, visites...) au porfit de lditae epsrntiree par l'AFDAS.

1.7. Enrrsieteps anyat fhrcani le suiel de 10 salariés

Toutes les enprsrieets ayant aneittt ou fcnrahi le sueil de 10 salariés, qui relèvent de cet accord, vrenset à l'AFDAS les cnibttiunroos deus au titre des eieertnprss de 10 salariés et puls (1 %), majorées, le cas échéant, de la prat clitnnonelvoene iscrntie dnas le présent acrocd de branche, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au pgaasse du seuil n'est apbllipcae dnas le présent accord.

*(2) Les teemrs « catortns d'apprentissage » de l'article 1.5.1 snot exulcs de l'extension comme étant ciearrtnos aux dpsotioisins 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*

# Avenant n 53 du 23 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Une présentation alunelne du roapprt de l'AFDAS srea proposée aux mebrems de la CPNEF aifn de prdnree cicnnnassoae des cfifhers clés et du bilan d'activité puor la branche.

Les pnieaertars sciouax considèrent que l'AFDAS diot aursser la tointisarn ertne l'ancien et le noveauu système de cotoiuibtrnn du fenancnimet de la fmoioatrn professionnelle. La cosiimmosn piitrraae ntaiolane (CPN) fxie les tuax de contribution, la répartition des fnods et le pnlinnag du déblocage des fonds, aevc une révision aulnelne étudiée par les petiras snetrgaiias dnas le but de réadapter si bsoien les fmcnaetinens et asnii de ne pas défavoriser les très pittees entreprises.

Article 3 - Bilan
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Un blian auennl de cet aocrcd srea exposé en CEPNF aifn d'évaluer l'application et les etfefs de cet avenant, en même tpmes que les liests de coratitnifices pieiirotrars sreont définies ou actualisées dnas le cdrae du cpmote peneornsl de fimootarn (CPF).

Par ailleurs, les pitanraeers suoaicx s'engagent à négocier tuos les 3 ans sur les sjetus définis à l'article L. 2241-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acocrd est cncolu puor une durée indéterminée mias frea l'objet d'une cluase de révision tuos les 3 ans. Il eerntra en vguieur au 1er jvniear 2016 en l'absence d'opposition des ooisraangitns saeindycls non sirneaitgas mjrartoiaies en nrmobe dnas un délai de 15 jruos à cemtopr de sa notification. Il est déposé auprès des sievecrs du ministère du travail, de l'emploi, de la formiaotn pisllsfonreeone et du dlgouaie social.

Article 5 - Demande d'extension
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sateiginars du présent annaevt ddnamneet son eitesonxn à tutoes les etreprnseis eatnrnt dnas le chmap d'application de la conivneton ctvleilcoe ntailanoe des eacpses de loisirs, d'attractions et cerultuls sur l'ensemble des départements français, y crpoims les Dom.

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC. |
| Organisations adhérentes signataires | Le sycdinat ntnaiaol des discothèques et lueix de lrioiss (SNDLL) , par ltrete 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 abcpiaplle puor les

ererientpss rvleenat de la cnootenivn nltoaiane des eescpas de loisirs, d'attractions et ctllurues est anisi modifié : « Le présent régime ansii que le cornatt d'assurance précité snot mis en ?uvre conformément aux atrcleis L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8, du cdoe de la sécurité sociale, ainsi que des artelcis 83,1° quater, et 1001,2°, du cdoe général des impôts, et des décrets pirs en ailppciaotn de ces dispositions. Les gainetars mseis en ?uvre par le présent accrod snot les suivantes.

Garanties à eefft du 1er jeivanr 2016 Base salariés et aytnas doirt

Chaque aynat doirt affilié au caotrnt bénéficie de l'ensemble des pstinoaetrs indiquées ci-dessous : Les nivuaex d'indemnisation mentionnés ci-dessous ileunnct les remmsueterbnos versés par la sécurité sociale. Les rmstermunoebes snot effectués puor des fairs raelvent des législations maladie, acincedt du travail/ mlidaae penfnrsesillooe et maternité. Ils ne pevunet en acuun cas dépasser la totalité des fiars laissés à chrage de l'assuré après rrmnmebuoeset de la sécurité sicolae et de tuot atrue éventuel carnott complémentaire frias de santé. Le rpceset des règles de psire en craghe mlixmaae définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soicale est apprécié eu égard à l'ensemble des psries en cghrae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel cnoatrt complémentaire fairs de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et snios eneertxs

(Tableau non reproduit, cblsauotnle en lnige sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riquubre BO Cvnotoeinn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Soins, prothèses danteeirs et onrdotoihte

(Tableau non reproduit, ctlolasnube en linge sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruqirube BO Cvinnoteon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Equipement oitpuqe

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 neromvbe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remnbeomuerst du roevmunleelnet d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est poibslse qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mrnuies et de 24 mios puor les aueltds suianvt l'acquisition du précédent équipement. Lorsque l'assuré efftceue des dnaemdes de rsmmenrebeuot de son équipement en duex tmpes (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pndneat lleuqlae un équipement oqtupie puet être remboursé est identique. La jisoitciuaftn de l'évolution de la vue se fdnoe siot sur la présentation d'une nvuolele poescpitrrin médicale ptroant une coerocritn différente de la précédente, siot sur la présentation de la pcporisirten iatnilie crpmoaontt les montiens portées par l'opticien en aiptaplicon de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La neulvloe ctioerocrn diot être comparée à clele du dnerier équipement aaynt fiat l'objet d'un reserboenmumt par l'assureur.

(Tableau non reproduit, ctluolsbnae en lnige sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruiqrube BO Ctevooinnn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Autres giatrneas (Tableau non reproduit, cbtluoalsne en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruqbiure BO Coivonnetn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Option 1

Chaque aanyt doirt affilié au crotant bénéficie de l'ensemble des pstrnoaties indiquées ci-dessous : Les nvauiex d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les rntuemsormbees versés par la sécurité soicale et cuex versés au ttire du régime de base. Les renmtsoembures snot effectués puor des faris reaevlnt des législations maladie, aicecdnt du travail/ mliadae pielonesslnrfoe et maternité. Ils ne pneuevt en auucn cas dépasser la totalité des firas laissés à carhge de l'assuré après rmoebrseuemnt de la sécurité scaolie et de tuot arute éventuel carnott complémentaire firas de santé. Le rpesect des règles de pisre en cgrahe mixalame définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soaclie est apprécié eu égard à l'ensemble des peisrs en crhgae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot atrue éventuel ctnroat complémentaire firas de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et sonis eexnerts Soins, prothèses dterieans et oirhndtotoe (Tableau non reproduit, culnbtolsae en lnige sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rubquire BO Cnivooetnn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Equipement optuqie

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nrembove 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rnrmeseeomubt du relmuvlenoenet d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est poisslbe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les merinus et de 24 mios puor les adletus snuvait l'acquisition du précédent équipement. Lorsque l'assuré eftcuefe des ddnmaees de rmeosneebmrut de son équipement en duex tpmes (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pndneat llqaleue un équipement oitqupe puet être remboursé est identique. La jufotiasticin de l'évolution de la vue se fdone siot sur la présentation d'une neoullve pisrroitecpn médicale potanrt une ccoroeirtn différente de la précédente, siot sur la présentation de la prisoitcpern iinaltie ctaomrpont les mtoennis portées par l'opticien en aplcoiapitn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nlvleoue certcoiorn diot être comparée à cllee du denirer équipement aynat fiat l'objet d'un rbmremsnuoeet par l'assureur.

(Tableaux non reproduits, calusloetbns en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rbiurque BO Ceninootvn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Autres gritnaaes (Tableau non reproduit, conultaslbe en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqburuie BO Covnetonin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Option 2

Chaque anayt diort affilié au carontt bénéficie de l'ensemble des prttiseoans indiquées ci-dessous : Les nvaeuix d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les ruonbrsteemems versés par la sécurité solacie et cuex versés au trite du régime de base. Les rronsbmuetmees snot effectués puor des fiars ravenlet des législations maladie, aceidnct du travail/ maildae pfnislnoseerole et maternité. Ils ne pnveuet en acuun cas dépasser la totalité des frias laissés à chagre de l'assuré après rmnseemroebut de la sécurité sialcoe et de tuot atrue éventuel cnratot complémentaire faris de santé. Le repesct des règles de psire en crghae maxilmae définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sioalce est apprécié eu égard à l'ensemble des prseis en carhge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot aurte éventuel croatnt complémentaire frias de santé et le présent contrat.

(Voir telbaau peags suivantes.)

Hospitalisation et snois ernetxes (Tableau non reproduit, clbltoasnue en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rquibure BO Cevninootn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Soins, prothèses deitrnaes et ohodrtniote (Tableau non reproduit, clobsnulate en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rrbuuiqe BO Conoinevtn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Equipement oiuptqe

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nmbveroe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rrmmuosbneeet du rnevneleuomelt d'un équipement optique, composé de duex verers et d'une monture, n'est pblosise qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mnureis et de 24 mios puor les altdeus svaniut l'acquisition du précédent équipement. Lorsque l'assuré eeufcfte des dmdaeens de rnersemeumobt de son équipement en duex tmeps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pndeant lualelqe un équipement outpiqe puet être remboursé est identique. La jtifiutsicaon de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une nluevole psprciterion médicale ptoanrt une cciooetrrn différente de la précédente, siot sur la présentation de la peiirotcsrpn intiliae coatonprmt les mnoetins portées par l'opticien en apcpotailin de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La noelulve certicroon diot être comparée à celle du dinreer équipement aanyt fiat l'objet d'un rbsoumeneemrt par l'assureur.

(Tableau non reproduit, ctoualnbsle en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqiubrue BO Conneoivtn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Autres gitaaners (Tableau non reproduit, cuolltsanbe en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruuribqe BO Centovinon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Option 3

Chaque anyat droit affilié au cnrtaot bénéficie de l'ensemble des psetoitrans indiquées ci-dessous : Les neviuax d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les rnmbormseeutes versés par la sécurité slaioce et cuex versés au titre du régime de base. Les rbeutorsmnmees snot effectués puor des fairs ranevelt des législations maladie, acicednt du travail/ milaade psrnelloeionfse et maternité. Ils ne peuvent en auucn cas dépasser la totalité des firas laissés à craghe de l'assuré après rmeseunebormt de la sécurité solciae et de tuot aurte éventuel ctonrat complémentaire frais de santé. Le respcet des règles de pisre en chagre maimxlae définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité siaolce est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot atrue éventuel catrnot complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et sinos enxtrees (Tableau non reproduit, clsbatlonue en lnige sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruqibrue BO Ctnioevnon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Soins, prothèses daintrees et otiohnodtre

(Tableau non reproduit, colsunaltbe en lgine sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rbquruie BO Cevtoninon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Equipement otuipqe

# 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Gujan-Mestras, le 22 décembre 2015. Le sidncayt naoaintl des discothèques et leuix de liisros (SNDLL), BP 40,33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la faoirtmon plisrlfeoosnnee et du doaiulge social, dieicortn des rotnaiels du travail, dépôt des acrodcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, BP 11,75902 Piars Ceedx 15. Madame, Monsieur, Par la présente, nuos vuos iomnfnors que le SLDNL (syndicat nnotaial des discothèques et lieux de loisirs) adhère voaieelmtrnont à : ? l'avenant n° 53 du 23 nvoberme 2015 prtaont mcaiiftdioon de l'avenant n° 48 du 21 jnivaer 2015 ittsinanut un régime de firas de santé au sien de la brhacne EALC ; ? les ciepos des aivs de réception d'expédition de ce crirouer aux praites prenantes. Nous retosns à votre disposition, et nuos vuos pornis de croire, Madame, Monsieur, en nos senmttenis les meilleurs.

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 noebmvre 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rmnsbureeomet du roelenveulemnt d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est pliosbse qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les munries et de 24 mios puor les autdels sivanut l'acquisition du précédent équipement. Lorsque l'assuré eecuffte des demnades de rrsenemobemut de son équipement en duex temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pnadent lquallee un équipement otiqupe puet être remboursé est identique. La jiattuocisfin de l'évolution de la vue se fdnoe siot sur la présentation d'une nuoelvle preriticopsn médicale patrnot une ctroeciorn différente de la précédente, siot sur la présentation de la peritrpoicsn iiailnte ctarpnoomt les mtnieons portées par l'opticien en aiacpiltopn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nuloevle criteocron diot être comparée à celle du dieenrr équipement ayant fiat l'objet d'un ruesrnbmmoeet par l'assureur.

Autres garanties

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0012.pdf

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aaenvnt pnred efeft au 1er jvaienr 2016. Le présent anavent est établi en vertu des dtnoipoissis du cdoe du taviral relvteias à la « Négociation collective. ? Cotoinnvnes et aoccdrs celiftclos du tariavl » (livre deuxième de la pitrae II).*Le présent annvaet est fiat en un nrmobe saffinsut d'exemplaires puor remise à cahucne des otogaarsnniis sniatigares et dépôt* (1). Les peairts siaeniargts coivnenennt de dmendaer au ministère du travail, de l'emploi, de la fmarotoin psololnfienrese et du doialuge sicaol l'extension du présent avanent en apoilpictan des atcriles L. 2261-15 et sntivuas du cdoe du taaivrl aifn de le renrde aplilabcpe à l'ensemble des ersterepnis enatnrt dnas le champ d'application de la cvonnotien clcvieolte naotaline des eaepscs de loisirs, d'attractions et culturels.

*(1) La 2e prsahe de l'alinéa 2 de l'article 3 est étendue suos réserve de l'application des doitiiopssns de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 11 julelit 2016 - art. 1)*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent anneavt a puor oejbt de mttere en conformité le régime firas de santé tel que défini à l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 aevc le décret n° 2014-1025 du 8 sbertmepe 2014 reilatf aux grneaaits d'assurance complémentaire santé des salariés mesis en palce en ailpitopcan de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité saclioe et le décret n° 2014-1374 du 18 nobrveme 2014 définissant le nauoveu caiher des carhegs des cnartots responsables.

# 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# Adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective

*En vigueur en date du 21 févr. 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Paris, le 4 février 2016. Le SNEPA, 67, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, à la driitecon générale du travail, sevicre des dépôts, 39-49, Gujan-Mestras, le 23 décembre 2015. Le sycdinat nitanoal des discothèques et lueix de liisros (SNDLL), BP 40,33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la fotaomrin poinnfslrseleoe et du dgaiuole social, dciitoren des relinaots du travail, dépôt des adrcocs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, BP 11,75902 Piras Ceedx 15. Madame, Monsieur, Par la présente, nuos vuos imnfroons que le SDLNL (syndicat nonaital des discothèques et leuix de loisirs) adhère vmrloninaeeott à : ? l'avenant n° 52 du 23 nremobve 2015 realtif au finmeenanct de la frtooamin plnsonseeiflroe ; ? les coipes des aivs de réception d'expédition de ce cruoreir aux pierats prenantes. Nous rnotess à vorte disposition, et nuos vuos pniors de croire, Madame, Monsieur, en nos sinetentms les meilleurs.

qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15. Madame, Monsieur, Le SNEPA, sydianct ntaniaol des prrauocs acrtubqioeas en hauteur, vuos fiat prat de son adhésion à la cnoeitnvon ctivelloce ntioaanle des ecspeas de loisirs, d'attractions et ctllrueus du 5 jaievnr 1994 ansii qu'à ses annexes, aantvnes et acodcrs particuliers. Nous anrdssoes parallèlement des nionitiaotfcs à l'ensemble des paeneitrars scuoiax représentatifs dnas le chmap dsediets conventions. Vous rcrmaeeint de votre attention, nuos vuos pniors d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos stoinuaalts distinguées.

Le président.

# Avenant n 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL<br>SNELAC |
| Syndicats signataires | CGT-FO<br>UNSA<br>FS CFDT<br>FCS CGT |

Article 1er - Les thèmes

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, cclnou à durée déterminée, s'appliquera du 1er jaievnr 2017 au 31 décembre 2019.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Cinq garnds thèmes ont été identifiés : ? epomli : ? égalité plroeosnenifsle et sraaalile etrne les fmeems et les hommes?; ? rtmeerecunt de tlaevuilrras handicapés?; ? tepms de taiavrl : tmpes partiel, taavril du dimanche, traaivl de nuit?; ? rémunération?; ? bousre à l'emploi?; ? fatrmooin poensrlnlfeosie : ? développement des compétences et pucraros professionnels?; ? vres un CFA de branche?; ? classifications?; ? pottoicern sociale ? msie en palce d'un fodns d'action sociale?; ? ruseiqs plonsensirefos et pénibilité?; ? Daiugloe social ? cstotoiunitn d'une méthodologie de tvairal et de négociation?; ? moyens. Elles ont bein évidemment cvonenu également qu'il ne s'agissait pas d'une plate-forme saclioe exvulsice de tuos atrues sutjes que les praineaetrs siacuox pareriunot être amenés à abeodrr en fnootcin de l'actualité et/ou des besoins.

Article 2 - Fonctionnement et calendrier

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, cloncu à durée déterminée, s'appliquera du 1er javneir 2017 au 31 décembre 2019.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pairtes ont aisni défini le ceaerdilnr prévisionnel, étant précisé qu'elles ont fixé une réunion piaartire sur la journée entière par mios (exception fatie du mios d'août) et ccei aifn de puoivor acavenr à un rmhtye régulier et soutenu. Ainsi, au cuors de l'année 2017 sronet abordés les sjuets sitvnuas : ? 1er stemesre 2017 : ? les cstfascinialois : ceooicttrann en guopre de tiaarvl lros des séances plénières?; ? dlioauge scoial (méthodologie et moyens) : coarctoenitn en gpoure de taiarvl lros des séances plénières?; ? ccuitotnrosn et élaboration du ciaehr des cerghas et aeppl à la ceocunrnrce puor dspsoeir d'éléments sitesqituats supplémentaires y comirps en matière d'égalité prenfoilenlssoe et sialarale etnre les fmemes et les hmmoes : ccoteotianrn en gorupe de taviarl lros des séances plénières?; ? msie en pacle d'un fdons d'action sociale?; ? rémunération et tepms de travail. ? 2d setmrsee 2017 : ? les caiictsfnialoss : puisruote des tvaarux en ctetinraoocn en gorupe de tariavl lros des séances plénières?; ? csttrioocnun et élaboration d'un chaeir des cgraehs puor la répartition et l'analyse des reqsius prnlfisoeoness et la pénibilité en lein aevc la chapgrtaorie des métiers : caotcneiortn en goupre de tivaarl lros des séances plénières?; ? égalité poflniseelorsne et sralailae ernte les fmmees et les heomms : négociation si roetur préalable des éléments siqeitttasus puor l'élaboration du diagnostic?; ? négociation d'un acorcd sur le duaolgie sciaol au niveau de la bcarhne suite au taviral préalable de concertation?; ? vres un CFA de bncahre : cocttironaen en guorpe de tariavl lros des séances plénières inclunat également l'OPCA. Elles ont esiunte cnevnou de trieatr des sejtus sniuvats au cruos de l'année 2018 : ? 1er ssmrteee 2018 : ? les ciolfictaanssis : proustuie des truvaax en cceoitoanrtn en gorupe de tarvial lros des séances plénières si nécessaire?; ? négociation d'un acocrd en fveuar du rtrcumeenet des teiarrlavuls handicapés?; ? msie en ?uvre d'un CFA de Banrche en fcoitonn des résultats de la concertation?; ? négociations raeltevis aux rémunérations minimales?; ? bsroue à l'emploi : cectnotorian en gorupe de travial lros des séances plénières?; ? développement des compétences et pucoarrs pnesrfiooensls : coteoritacnn en goupre de tavrail lros des séances plénières?; ? 2d ssetrmee 2018 : ? négociation sur la msie en pacle d'un nouaveu système de ciatnsolcifiass si aeuesbmsitont des traavux préparatoires?; ? ineactidoitifn des reiuqss pieeonsnslfors et pénibilité en lein aevc la crorpatghiae des métiers?; ? msie en ?uvre du système de busore à l'emploi suite à la ctaneocoirtn préalable. Enfin en 2019, elels fisirneanolt les sjteus rsaettns à sioavr : ? 1er stmesree 2019 : ? fniiaotlasin en tnat que de beoisn de la négociation sur les classifications?; ? négociation sur le développement des compétences et des pcaorrus professionnels, celle-ci étant étroitement liée au système de classifications?; ? négociations retaviels aux rémunérations minimales?; ? 2d smestree 2019 : ? vres un aorccd sur la qualité de vie au travail? Les pateirs snot cvonaecuins que ctete démarche de cicetoorantn et cette méthodologie snot le ggae d'un dlouagie eifaccfe qui prertetma d'allier les ontonriteias siolcaes à cleels du développement de la barhcne et de ses deivesrs activités.

Article 3

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, cnlocu à durée déterminée, s'appliquera du 1er jeainvr 2017 au 31 décembre

2019.
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cconlu à durée déterminée, s'appliquera du 1er jveanir 2017 au 31 décembre 2019. Cet arcocd srea déposé au ministère du tivaral et au geffre du cenosil des prud'hommes de Pairs dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vuuegir du présent acrocd est ssumioe à l'absence d'opposition des oainarsintgos sinaeldycs non saingetiars mtaeririoajs en nobmre dnas un délai de 15 jorus à comtepr de sa notification.

Article 4
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, cnoclu à durée déterminée, s'appliquera du 1er jvaienr 2017 au 31 décembre 2019.
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les saaiigntres du présent aroccd dnamdeent au ministère du taairvl son exniteosn à tteous les enisrrtepes ertnnat dnas le camhp d'application de la civennootn cclloetvie nnatlaoie des eaecpss de loisirs, d'attractions et cuellutrs sur l'ensemble des départements français, y cmropis les DOM.

## Article - Préambule

# Avenant n 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC, |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>UNSA ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>CGT FCS ;<br>CFTC spectacle, |

Article 1er
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 1.1 de la cenoinovtn cceilotlve natilanoe copomtre une lstie des activités qui ne relèvent pas de la coeovinntn collective.

Cette lstie est complétée par la référence aux pcras aqbareitoucs en hauteur.

En conséquence, à l'article 1.1, après « les zoos et pcars alaiirnems exerçant cttee activité à tirte priinpacl », la lstie des activités eexculs est complétée par « les serttrucus exerçant à trite pcniiarpl une activité de pcars aatceourbiqs en htaueur ».

Article 2
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent ananvet colcnu puor une durée indéterminée etnre en altcaoippin dès sa saugitnre suos réserve de l'exercice éventuel du dirot d'opposition dnas les cinodtnios définies par les

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, ccnlou à durée déterminée, s'appliquera du 1er jvniear 2017 au 31 décembre 2019.
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le crdae de l'élaboration du praogmmre des taruvax et des négociations futures, les osrinaatgions pntlroaaes et les onantioisgras sclynedais de salariés se snot rencontrées en dtae des 16 smrebepte et 28 oobtrce 2016 aifn de paeagrtr et d'échanger sur la méthodologie de tvriaal et les priorités puor les tiros pchenoairs années en trmees d'orientations en matière sociale. Elles ont aisni décidé de tilrlavaer sur les thèmes de l'emploi, de la faioomrtn professionnelle, des classifications, de la piootrtecn siolcae et du dgoluiae social. Prenant en considération la nécessité de miuex appréhender les suetjs et de prnerde puls de tepms puor la préparation, elels ont distingué les thèmes sur luseqels une ctcnatieoron préalable rforerncea l'efficacité d'une démarche de co-construction, cuex puor llqseeus les pertias ne densiospt pas nécessairement de l'ensemble des éléments puor mneer à bein les négociations, et eifnn cuex puor lseqleus les négociations penuvet être engagées puls aisément. Les tarvaux menés dernvot prmreette d'étoffer le slcoe ctinvononenel en aaanttcht une irtancopme particulière à cianrtes plucbis prioritaires. Les pateirs s'engagent à perrnde en considération le coxettne économique dnas cacnuhe de lrues réflexions et diousissncs aifn de deonnr à la branhce des ecaspes de loisirs, d'attractions et clleturus l'agilité nécessaire puor friae fcae aux nvueoells mtoaituns et tfasatnioonmrrs dnas le daniome des liisros nécessaires à la compétitivité.

dtniossioips législatives.

À cetpmor de cttee date, l'avenant interprétatif 26 ter est supprimé d'un commun aroccd des srengtiaais du présent avenant. Il en est de même des dosspiniiots cietennnonloelvs sur le ccaiitrfet de qloitafuician piosfnlonerslee spécifique aux pcras arueociabqts en haeutur cnounvees dnas l'accord du 29 srbpeemte 2006.

Article 3
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aavnnet est déposé en duex eralieepxms (un en veorsin électronique et un en vrieosn papier) au ministère du travail. Il est également déposé au grffee du cosenil des prud'hommes de Paris.

Un exaeilpmre est également communiqué à la bsae naltnaioe ouvtere au ministère du taairvl puor le dépôt des arcdocs collectifs.

Le secrétariat de la cioosimsmn ptrriiaae est mandaté puor deneadmr au ministère du taiarvl l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les onatisrgnoias liées par la cnivtoonen cletvlcoie ont examiné à puseuilrs reripess les qusoentis posées par les pracs aiatqouecrbs en hauteur.

À l'issue d'une première série d'échanges, il y eut l'avenant interprétatif 26 ter du 9 jeilult 2010 qui a défini les cnndioitos à rpelmir puor que l'attraction relève du champ d'application de la coitvonenn ccolltivee nationale.

Il y eut également le tnaetriemt des ddeenams de viiatdoaln des dosesris au trtie des cfattreciis de qaltciuifoian professionnelle.

# Avenant n 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC, |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>CFTC ;<br>UNSA ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC, |

Article 1er - Rôle de la branche

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, ccnolu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Par la négociation, et du fiat de la prat ittampnore des TPE et PME, les pinreateras socaiux de la bahrnce shniutoeat luer prmeetrte de bénéficier de dopiotnsiiss cenivteenlolnnos et de mnoeys aluqxeus elels ne paierurnot pas nécessairement accéder individuellement. Ils y voient asini un intérêt de matuailutsoin des moyens puor dpesosir d'un scole cnvtenonionel puls étoffé et protecteur. C'est aussi, selon eux, un mmeont d'échanges puor matsuleiur les bnones pqruaiets et les mtrete en valeur.

La prise en considération de la crootujncne est également un élément clé à lauqlele les prtieas se snot trojuuos attachées puor prerdne luers décisions.

Ces snot des pneipcris fndeaatuonmx qui ont turujoos guidé les peatris dnas les échanges et dnas la négociation.

Récemment, le rôle de la bcnahre et puls précisément la hiérarchie des nmroes cnennoonvelleits a connu des évolutions qui ne pentemrett pas nécessairement de sritisafae l'ensemble des peartis à la négociation.

Toutefois, il cvneniot de rplpaeer que les sinauotlitps de la cvinooentn de bhnarce prévalent sur la contvoenin d'entreprise colncue antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vueigur des disipoiotsns ceoloennntnleivs de brhcnae dnas les deoniams saniutvs : ? les slaiaers mniima hiérarchiques ; ? les cinlsacotifisas ; ? la moutiaiatslun des fdons de fceaneinmnt du pitamrasire ; ? la mtlauouasitin des fodns de la faootmrin plssoeferinlnoe ; ? les gnairaets ciloeletcvs complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soiclae ; ? les meesrus énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1° de l'article L. 3121-44 (période de référence de la maolodutin du tpmes de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du tuaviearllr de nuit), au pmeerir alinéa de l'article L. 3123-19 (durée mmiianle du taarvil à tpmes partiel) et aux aritcles L. 3123-21 (taux de mjaatrooin des hreeus complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures puor les salariés à temps partiel) du cdoe du trviaal et rveealits à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des haierors les mrueess rvetliaes aux CDD et aux conartts de taraivl tomrirpeae (durée ttloae du ctnorat de travail, délai de trmsnaoissin au salarié, délai de fsnharice ertne duex contrats) ; ? les meersus rietalves au CDI de citanehr ; ? l'égalité pfoilreneonlsse ernte les fmmees et les hmoems ; ? les coniodints et les durées de rvneuloneemlet de la période d'essai ; ? les modalités du trsrnefat d'entreprise cinnvnoeoetnl ; ? les cas de msie à disipiotosn d'un salarié trirapmoee auprès d'une entserrpie uslitratiice ; ? la rémunération mnmiilae du salarié porté, asini que le maotnnt de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dnas les tezire diamones énumérés ci-dessus, les

Devant l'impossibilité de survie le repscet des ciioodnnts posées par la csoiosmmin paritaire, ctete dernière décide ce qui suit.

sainliptuots de la contoinevn de barchne ou de l'accord conruvat un cmhap ttioriaerrl ou pefosronniesl puls lgrae prévalent sur la cionevnotn d'entreprise cnucloe antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vegiuur de la cntvioenon de branche, suaf lrqusoe la covetionnn d'entreprise assure des gnaitaers au moins équivalentes ou puls favorables.

Il est par aellirus indiqué que les pitaaenerrs soaucix punevet également fiare prévaloir l'accord de brnhcae dnas le carde de la prévention des efftes de l'exposition aux fuatecrs de ruseiqs professionnels, l'insertion polrosslieenfne et le maiitenn dnas l'emploi des tlvlrruiaeas handicapés, l'effectif à ptairr deuuql les délégués siyundacx punevet être désignés, luer nmorbe et la votariioslan de lreus prrocuas syndicaux, les peimrs puor tarvaux deeugrnax ou insalubres. Les pteaarneirs saiuocx cnvneieonnt puor cquhae négociation consacrée à l'un de ces qtraue dniaemos de définir en tnat que de boisen l'orientation souhaitée aifn de mueix appréhender le ctoxetne économique et social.

Les ptraeis réaffirment luer suaoiht de doennr à la bnarche le dmsmynaie nécessaire cotmpe tneu de ses activités en rhnrceechat de façon pmtnnaeere les équilibres nécessaires etrne cbriouttionn économique et sociale.

Article 2 - Fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, clncou à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Au sien de la barcnhe des espeacs de loisirs, d'attractions et culturels, le dguloaie saciol s'articule atuour de puuesilrs csmiomoisns qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la cisiomomsn patirraie penrenatme ntlainoae de négociation et d'interprétation (CPPNI) a puor msoisin la négociation de la cvinnooten ctlcvloeie sur tuos ses chapms exceptés cuex traités par la cmisisoomn parairtie nnitolaae eopmli et foatmrion créée par l'article 5 du tirte XI de la ctvenooinn cltcolviee natialnoe des escpeas de loiisrs d'attractions et culturels. Elle représente la branche, nontmmeat dnas l'appui aux eetpirrness et vis-à-vis des pvuorois publics, ercxee un rôle de veille sur les cdniooitns de taravil et l'emploi et établit un rparpot anneul d'activité searnvt à aemtinelr la bsae de données nntioalae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du tiavarl tel que défini par la réglementation (actuellement aclrtie L. 2232-9 du cdoe du travail).

Elle se réunit tuos les mois.

Elle est composée pneaaeiimtrrt de tiros représentants par oagsriiaontn sdaylince représentative de salariés et d'un nbrome équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la csomisomin piraraite ntainaloe est composée d'un président et d'un vice-président désignés dnas le repcest du paritarisme. Tuos les 2 ans, la présidence atlnere etnre collège eyeoupmlr et collège salariés.

Cette même coissmimon est en crgahe de l'interprétation des différents aavtnens en tnat que de bseoin et rend, à ce titre, des aivs d'interprétation. Elle puet rerdne un aivs à la ddmeane d'une jduiiotrcin sur l'interprétation d'une cnivtooenn ou d'un acrcod celticolf dnas les cninoidtos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La cimoismosn quand elle siège en fimortaon « interprétation et cltoniciaion » se réunit dnas les 2 mios qui sneiuvt la réception de la dneadme dnot elle est siasie : ? siot dmrieteecnt par un emeolpyur ou un salarié ; ? siot à l'initiative d'un qqulcuonee de ses membres. Elle s'efforce en cas de cnolfit de rrcheeechr un acocrd ernte les pietars ; ? siot par une jcitruoiidn de l'ordre jdaiiiurce dnas le cdrae de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Cette cooissmmin est chargée d'étudier tuos litiges, iuddniielvs

ou collectifs, résultant de l'application de la présente citoveonnn collective, si anuuce siltouon n'a été apportée au paln de l'entreprise. Les compétences conférées à cttee ciomoismsn n'excluent, en ancuue façon, les voies de rceuors detcirs auprès des ictnaenss judiciaires.

S'agissant des modalités rlveeiats au deossir de snsiaie : Le deissor de snsiiae est composé d'un écrit mntnianoent : ? le ou les txtees cnnootlveniens sur lseqeuls l'interprétation est demandée ; ? une eciaiotlpxn précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Dans l'hypothèse où le disoesr de siaisne ne comrtpoe pas les dotnmceus indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, ddnemae à l'auteur de la siisane de le compléter.

Lorsque le doseisr est complet, le secrétariat de la csmmoioisn : ? imofrne l'entreprise par couirrer ou e-mail de la dtae du ponit de départ du délai de 2 mios dnot dspoise la cmismoosin puor rnerde un avis ? procède à la caooticnvon des mmrbees de la cmsoiiomsn par correiur ou e-mail au mions 15 jorus avnat la dtae de la cmssiooimn en tseamntrtnat la cipoe de l'ensemble du dioessr de siiasne de la CNPPI aux merbems la constituant.

S'agissant des modalités de la délibération de la CNPPI dnas sa msoiisn interprétation :

Délai de délibération de la CPPNI

La comosmsiin dsipsoe d'un délai de 2 mios puor renrde un avis. Ce délai cmnoecme à criuor à cotpemr de la dtae de réception du deissor complet.

Les modalités rieltaevs à la délibération de la CPPNI

Avant de rdnree un avis, la cmoomssiin puet daeemdnr tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est pirs de la manière snauvite : il y a aroccd etrne le collège pnraaotl et le collège salarié s'ils aonpedtt la même position, une décision en ce snes supposant, au sien de cuhqae collège salarié et patronal, un acorcd de la majorité des oratiiognanss présentes.

La délibération de la cmssoiiomn est communiquée à l'auteur de la snasiie dnas un délai 2 mios (à vior aevc le secrétariat) à cptmeor de la dtae de la réunion par ltrtee recommandée aevc dmdneae d'avis de réception. Il puet s'agir siot de l'avis adopté siot d'informer l'auteur de la sansiie que la ciimsoomsn n'est pas prvanuee à une poostiin commune. La csismiomon a puor oebjt de psoeropr une suoilton de ciolaitocinn enrte un salarié et un eumeopylr lorsqu'il etxsie un différend ernte ces derniers.

La cmosoimsin paririate noatnilae de l'emploi et de la fortiamon (CPNEF) a puor ojcibtef d'améliorer l'emploi en prenant en coptme les évolutions des métiers, d'analyser les qailnuioitcafs et les compétences rsieequs des salariés, ansii que les biosnes en foitomarn du pseoennrl de ce suteecr d'activité, de définir une ptlioique pfernnsolileose en matière de formation. Elle est composée pratieimarnet de 3 représentants par oiaoignastrn slydciane représentative de salariés et d'un nobmre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la cmssoomiin ptiariare naaolitne est composée d'un président et d'un vice-président désignés dnas le rscpeet du paritarisme. Tuos les 2 ans, la présidence aelnrte ernte collège eeolpyumr et collège salariés.

La cosmmioisn partairie de siuvi en matière de prévoyance et de mluutele est en cgahre du sivui de la msie en ?uvre des atnvanes en matière de remoensbremtus de firas médicaux et de prévoyance. Elle est composée peartiiernamt de 3 représentants par oaoinrtgiasn saildynce représentative de salariés et d'un nrbmoe équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la cimmsosoin est composée d'un président et d'un vice-président désignés dnas le rsepect du paritarisme. Tuos les 2 ans, la présidence atnlere etrne collège elpmoeyur et collège salariés.

Pour cuhncae de ces commissions, il est bein etendnu que le tepms passé en réunion est considéré comme du temps de tviaarl effectif. Les salariés anyat reçu un mdaant de luer oaongsirtian sicnldyae ou peolilfersosnne en vue de siéger à la CPNPI et dnas les iecnatsns peairatirs de la bchrnae bénéficient, dnuart luer mandat, des peonicttors attribuées aux délégués sicadynux cotnre le licenciement.

La coiismsmon puet d'un cmoumn arccod ernte ses mmreebs fraie aeppl à un ou puueilrss experts.

Les petiras à l'avenant se réservent le doirt en fnoocitn des bsneios de créer d'autres csnsmoioims ou des greuops de travail, à trite trempiroae ou définitif.

Les orgatnonsiais scleadiyns et d'employeurs voenlleirt dnas la meusre du psiblsoe que luer représentation à cacunhe des csonimsoims énumérées dnas le présent atricle siot mixte. Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les paetrniears scaiuox définissent tuos les 3 ans une plate-forme slicoae aevc les thèmes et le cdaniererlr des négociations.

De plus, cuaqhe année, il srea fiat un bailn d'activités de la bnrache sloen le ctnoneu défini par la loi. Les praties cneonneinvt que l'ensemble de ces dsipnoitoiss porrua être précisé par vioe de règlement ietrnne en tnat que de besoin.

Article 3 - Financement du paritarisme

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, clncou à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'avenant n° 14 sur le fennieancmt du foeitcnnmonnet du ptsiariamre et du snilydicmase a fixé les modalités de la ctlceloe qui se répartit cmome siut : ? parismairte : 0,03 % puor les rumseeenmbtros de frais aevc en cas d'excédents une répartition par prtas égales ertne le collège euyolmepr et le collège salarié ; ? ecrxeice du snmsdilicaye : 0,04 % dnot 50 % dédiés aux oaiatnsrginos slaedynics représentatives et réparties à prats égales ertne cuhaqe orgaoiatnsin snylcadie et 50 % dédiés aux osorigaaintns patronales.

Les pietars ceiveonnnnt de firae prrudeer les dtisnspioois de cet aaenvnt n° 14.

Article 4 - Moyens destinés à la préparation des réunions paritaires

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, cocnlu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Lors des séminaires de travail, les oaitnrgsionas sneilacyds de salariés ont exprimé le sihuaot de deposisr de tpems aifn de puvioor préparer puls eacmefcenfit les différents stuejs présentés en réunion plénière.

Le collège pnoaatrl a rappelé qu'il était important, puor la bonne continuité des débats, de dseosipr d'une réunion à l'autre d'une délégation stbale par ostaiarongin sildcyane représentative. Il a proposé, aifn de fiaticler le tavairl de chacun, d'établir un cdrneelair prévisionnel des différentes thématiques, permetantt aisni une mreiuelle aaotnciiptin et un mielelur étalement de la cghrae de travail.

Conscient tuoifeots de la nécessité d'investir du tepms dnas la préparation en aomnt des différents stejus natmmenot tles que prévus dnas la plate-forme sociale, il a décidé d'octroyer 12 journées (équivalence de 7 heuers par journée) puor cuhacn des délégués, dnas la litime de trois, caonsompt la délégation de chuance des oanorsitigans sdynceilas représentatives par année civile. Ces journées snot considérées comme du tmpes de tvraail effectif, et représentent ansii une journée par mios aevc la possibilité de les pderrne par demi-journée puor la préparation des réunions. Les délégués dvonert ifermnor le secrétariat du SAENLC du cleniarder prévisionnel et de la pirse des jours, le SEALNC se cegrhraa d'en ienofmrr les etpirersens concernées.

Un bailn aunnel srea effectué sur l'utilisation de ces jorus et sur

luer efficacité.

Le nrmobe de journées octroyées prruoa être rveu au rrgead des thèmes rteeuns et du cenlidearr prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au ragerd de la complexité des sujtes et des évolutions réglementaires permanentes, les pairtes pruornot décider de réunir puor se tnier informées de l'actualité, ces réunions petriarais soernt considérées comme du tepms de traaivl effectif.

Article 5 - Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, ccolnu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Afin d'alimenter lerus tuaavrx de façon puls efficiente, les pieatrs cnivnoennet de la nécessité de desoispr de données puls quiaaeitltvs dnas les deaomnis : ? des eefftfcis par catégories pfleeonsliesonrs ; ? des rémunérations par catégories pesllnoorsnieefs ; ? de l'égalité pfeenosirlnosle entre les fmmees et les hmemos ; ? du tpmes de tairval ; ? des cidoitonns de trviaal ; ? de la friaoomtn prlslsfoieneone par statuts et par catégories professionnelles. Elles ont ansii précédemment cnoenvu de se fraie asssteir par un treis en vue de la récupération, de l'ordonnancement et du teiarenmtt de ces différentes données.

Les piatres s'accordent puor la couitnosrctn d'une bsae de données tnat sur le vloet économique que social au naveiu de la branche.

Article 6 - Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, cnclou à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tiavral susvisé, les ererspnetis de la barnhce des eseapcs de loisirs, d'attractions et cruetluls dvineot ttmnserarte à la CPN de bcanhre lures civtoneonns et adccros cicflotels cmoonaprtt des sliattpuions rlavteeis à la durée du travail, au trivaal à tmeps piteral et intermittent, aux congés et au ctopme épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novebmre 2016, les conventions, arccdos snot tiarmsns à l'adresse numérique ou ptolsae du secrétariat de la banchre : administratif@snelac.com

La csmsioimon a, notamment, puor mssiion d'établir un rroppat annuel d'activité corpeanmnt un blain des acrcdos ccotiflels d'entreprise rtfliaes à la durée du travail, au tvriaal à tpems paiterl et intermittent, aux congés et au cptmoe épargne-temps (accords cloncus dnas le cdrae du tirte II, des craihteps Ier et II du titre III et des trteis IV et V du lirve Ier de la troisième ptriae du cdoe du travail).

Article 7 - Durée et application

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# Avenant n 59 du 15 février 2018 portant modification de l'avenant n 45 instituant un régime de

Le présent accord, cnlcou à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019, les ptiaers covnnneat de se réunir avant la fin du délai de msie en ?uvre de la fousin des icstnneas prévues par les odnnanrcoes travail, ces dernières pnuaovt aovir des conséquences sur le feonmnniontcet des cisosnmmios pritaaeirs de la branche. Cet accrod srea déposé au ministère du taavirl et au gfrfee du censiol des prud'hommes de Prais dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en viuuegr du présent acorcd est siosume à l'absence d'opposition des oraonstiigans scaeynilds non siitaagners miiearatrjos en nrbmoe dnas un délai de 15 jorus à cmpoetr de sa notification.

Article 8 - Extension

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les siaagtirnes du présent arccod dmdeannet au ministère du tarvail son exntseion à tetous les eirpsertens entrnat dnas le champ d'application de la cnevotoinn cvlceliote nlaatinoe des esaecps de loisirs, d'attractions et cutullres sur l'ensemble des départements français, y cpoimrs les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux eeitrnrseps de mnois de 50 salariés.

## Article - Préambule

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent accord, cloncu à durée déterminée s'appliquera du 1er février 2018 au 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le cdare de séminaires paairertis de trivaal en sebetprme et obcotre 2016, le collège paortanl et les oortsganinais scnydlaeis de salariés ont décidé d'un cmomun aoccrd de mneer une réflexion sur le dgialuoe soacil au sien de la brnahce des epeacss de loisirs, d'attractions et culturels. Ils considèrent que la négociation et le pitarsriame snot des pincpires faadmuonetnx puor la ccouoittrsnn d'un scloe saocil conventionnel, celui-ci se vlnoaut par ntuare évolutif puor prendre en considération la tnmafsroatiron des attetens des cnilets en treems de lsoiirs et le développement d'offres de puls en puls concurrentielles.

Lors de ces séminaires, ils ont fixé emnbelse un cdare de tarival et des priorités, et snot persuadés que ctete méthodologie de triaavl deviart être un cdare ntauerl snvaert de repères à tous.

Ils ont également cevnonu que la ctotercioann était une pshae préalable à la négociation ccvliteloe prettnmaet d'établir un dsgoaitnic des pueqtiars existantes, dgtioisnac que les pirates siuteanoht ecnihrir à terme d'éléments suaieqtsitts ptetnaremt de dssiepor d'indicateurs de suivi.

Les paierts rlpelapent l'exigence de loyauté dnas la négociation, ipualnqmit naemntmot un pargtae réciproque des iinoroanftms en aonmt des réunions de négociation.

C'est dnas ce contexte, qu'elles ont abordé le thème du doiulage soiacl lros des réunions peiarairts des 16 mars, 20 avril, 15 juin, 14 décembre 2017, 25 jevainr et 25 février 2018.

# remboursement frais de santé et création d'une annexe V

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC, |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>UNSA ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC,<br>CGT FCS ;<br>CFTC spectacle, |

Article 1er - Cotisations

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 intitulé « Ctnosoiaits », est modifié cmmoe siut :

« I. ? Tuax d'appel

Un tuax d'appel mninoart le tuax canotutercl de la caosoiittn est instauré. En conséquence, les tuax de citsioaotn snot modifiés cmome siut :

A. ? À cpetmor du 1er jnviaer 2018, le tuax de 1,20 % PSMS srea appelé à hutuaer de 90 %. Siot 1,08 % PSMS (répartie à heuutar du 50 % puor l'employeur et à htuauer de 50 % puor le salarié).

| Régime général | |
|---|---|
| Destinataires | Taux de cotisation |
| Famille hros conijont non à carghe sécurité sociale | 1,08 % PMSS |

B. ? À ctempor du 1er jnaeivr 2018, le tuax de 0,74 % PSMS srea appelé à heutuar de 90 %. Siot 0,67 % PSMS (répartie à hetuaur du 50 % puor l'employeur et à hueutar de 50 % puor le salarié).

| Régime Aslcae Moselle | |
|---|---|
| Destinataires | Taux de cotisation |
| Famille hros cjionnot non à caghre sécurité sociale | 0,67 % PMSS |

La citoistaon du régime firas de santé est fixée en pcenagturoe du pafolnd mnuesel de la sécurité siloace (PMSS).

Ces tuax snot établis sur la bsae de la législation et de la réglementation (notamment soailce et fiscale) en veiugur au memont de la dtae d'effet du présent avenant. Ils soenrt éventuellement ruevs en cas de cnemenhgat de ces textes.

Au vu de la présentation des cmeotps de résultat et de l'équilibre du régime, les tuax de ciaosttion sornet examinés annuellement. »

Article 2 - Garanties

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 intitulé « Gtieaanrs », est modifié cmome siut à ceptmor du 1er jnivear 2018 :

Régime de base

Les naiuvex d'indemnisation mentionnés ci-dessous inlncuet les rremmsouebetns versés par la sécurité sociale. Les remesbmertonus snot effectués puor des fairs renvlaet des législations maladie, aeidncct de travail/ mdaliae professionnelle, et maternité. Ils ne puneevt en acuun cas dépasser la totalité des frias laissés à chagre de l'assuré après rmrmeesenobut de la sécurité socalie et de tuot aurte éventuel craontt complémentaire fairs de santé. Le repcest des règles de psrie en cahgre mmleixaas définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scaloie est apprécié eu égard à l'ensemble des pierss en chagre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel cnrtaot complémentaire frias de santé et le présent contrat.

| Nature des frais | | Niveau d'indemnisation | |
|---|---|---|---|
| | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, ciculgrairhe et maternité** | | | |
| Frais de séjour | | 200 % BR | |
| Forfait hpoleisiatr engagé | | 100 % FR limité au ffaorit réglementaire en vigueur | |
| Actes de crirugihe (ADC)<br>Actes d'anesthésie (ADA) | Médecin saigrntiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 200 % BR | |
| Actes thiceeunqs médicaux (ATM)<br>Autres honoraires | Médecin non sitgaainre de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 180 % BR | |
| Chambre particulière* | | 40 ? par jour | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un eafnnt à crgahe de mions de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 30 ? par jour | Néant |
| (*) Dnas la litime de 60 juros en htsliaopiiaotsn médicale et chirurgicale, de 30 jruos par année civlie en msioan de repos, de cncsocalvneee ou d'accueil spécialisé puor handicapés en seecutr psychiatrique. | | | |
| **Transport remboursé sécurité saciole** | | | |
| Transport | | 100 % BR | |
| **Actes médicaux** | | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin snaiigtrae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 140 % BR | |
| | Médecin non saniargtie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 120 % BR | |
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin sgnatiirae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 190 % BR | |
| | Médecin non saniragite de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 170 % BR | |
| Actes de cgruhirie (ADC)<br>Actes tieuhnceqs médicaux (ATM) | Médecin srtgiianae de l'OPTAM (*)/ OPTAM-CO : | 170 % BR | |
| | Médecin non sirtinagae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 150 % BR | |
| Actes d'imagerie médicale (ADI)<br>Actes d'échographie (ADE) | Médecin siginartae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 190 % BR | |
| | Médecin non sngraiiate de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 170 % BR | |
| Auxiliaires médicaux | | 100 % BR | |
| Analyses | | 100 % BR | |

| | |
|---|---|
| **Pharmacie remboursée par la sécurité solicae** | |
| Pharmacie | 100 % BR |
| **Appareillages remboursés par la sécurité sicoale** | |
| Prothèses auditives | 265 % BR |
| Orthopédie et aurtes prothèses | 135 % BR |
| **Dentaire remboursé par la sécurité saoicle** | |
| Soins dentaires | 100 % BR |
| Inlay simple, Onlay | 220 % BR |
| Prothèses dnairtees (**) | 270 % BR |
| Inlay croe et ianly à cltateves (**) | 270 % BR |
| Orthodontie (**) | 200 % BR |
| (**) Limité à un palonfd auennl de 500 ? les 24 prreeims mios d'affiliation pius à un pflaond annuel de 1 000 ? les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la gtaarnie appliquée est clele du décret n° 2014-1025 du 8 sepbtmere 2014 (125 % BR). | |

Équipement oqitupe :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nvmebore 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le runmebsormeet du rlmeveleennuot d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est plssobie qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mruenis et de 24 mios puor les autldes sviunat l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période pntrteemat un renouvellement, le pnoit de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oiuptqe (ou du preemir élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un roumnseemerbt demandé en duex temps).

La jatitosiuficn de l'évolution de la vue se fndoe siot sur la présentation d'une nleoulve psiiroetprcn médicale pnroatt une cctroireon différente de la précédente, siot sur la présentation de la pceisrirtopn iilanite capnoomtrt les meointns portées par l'opticien en apatpioilcn de l'art. R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nlleuvoe cretooricn diot être comparée à clele du denierr équipement aanyt fiat l'objet d'un rbrmusoeenemt par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture adulte | RSS + 95 ? |
| Monture enfant | RSS + 75 ? |
| Verres | RSS + monntats indiqués dnas les tableaux ci-après en fcotionn des tpyes de verre. |
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale | 100 % BR + crédit de 100 ? sur 2 années cvliies consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité sociale (y corimps ltnelleis jetables) | Crédit de 100 ? sur 2 années cvliies consécutives |
| **Maternité** | |
| Naissance d'un enafnt déclaré | 300 ? |
| **Actes de prévention** | |
| Conformément aux dnosiipstois de l'arrêté du 8 jiun 2006 | 100 % BR |
| Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : oiotpn puratqie taiarrfie maîtrisée/ oipton puqraite trfaiaire maîtrisée ? cuihrrige obstétrique. Eells rceemplnat le crntoat d'accès aux sinos (CAS). PMSS : paolfnd mnseuel de la sécurité sociale. FR : fairs réels engagés par l'assuré. BR : bsae de rbsemmuoneret retuene par l'assurance midaale oitgbalrioe puor déterminer le mtnaont de son remboursement. RSS : rrbosemeuenmt sécurité silcoae = mnnotat remboursé par l'assurance mdailae ogbialoirte et calculé par aaopptiicln du tuax de rmesembenorut légal en veuguir à la bsae de remboursement. TM : tciket modérateur siot praite de la bsae de rmesbnerumeot non prsie en crghae par l'assurance mlaidae ogatbiloire (TM = BR ? RSS). | |

Les gilrles otpuiqes 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 : vrere teinté 2265330 : vrere teinté | Unifocaux forte correction | de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10 | 90 ? | |
| 2235776 : vrree 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 : vrree teinté | Unifocaux forte correction | < à ? 6 et > à + 6 | 105 ? | |
| 2212976 : vrere blanc 2252668 : vrree teinté | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 105 ? | |
| 2288519 : vrree blanc 2299523 : vrere teinté | < à ? 6 et > à + 6 | 105 ? | | |
| 2290396 : vrere blanc 2291183 : vrere teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 120 ? |
| 2245384 : vrree blanc 2295198 : vrree teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 4 ou > à + 4 | 135 ? | |
| 2227038 : vrree blanc 2299180 : vrree 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 : vrree blanc 2242457 : vrree teinté | Unifocaux | de ? 6 à + 6 | 45 ? | |
| 2243540 : vrree blanc 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrere blanc 2291088 : vrere 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 : vrree 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 : vrere teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 120 ? |
| 2238792 : vrere blanc 2202452 : vrere teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 4 ou > à + 4 | 135 ? | |
| 2240671 : vrere blanc 2282221 : vrree teinté | Multifocaux | Tout cylindre | de ? 8 à + 8 | 120 ? |
| 2234239 : vrree blanc 2259660 : vrree teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 8 ou > à + 8 | 135 ? | |

Régime ooitpn 1

Les niveuax d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rrtemeesounbms versés par la sécurité saciole et à cuex versés au trtie du régime de base. Les reoeemusbtrmns snot effectués puor des fairs rlvenaet des législations maladie, aeccndit de travail/ madaile professionnelle, et maternité. Ils ne puvneet en acuun cas dépasser la totalité des firas laissés à cgahre de l'assuré après rmoernbesmuet de la sécurité sciaole et de tuot aurte éventuel cartont complémentaire faris de santé. Le rscpeet des règles de pirse en chagre miemxaals définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slacoie est apprécié eu égard à l'ensemble des pisres en caghre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot ature éventuel croatnt complémentaire frias de santé et le présent contrat.

| Nature des frais | | Niveau d'indemnisation | |
|---|---|---|---|
| | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, ciailrghucre et maternité** | | | |
| Frais de séjour | | Néant | |
| Forfait hspietilaor engagé | | Néant | |
| Actes de cugrihrie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes tnihcuqees médicaux (ATM) Autres honoraires | Médecin snritgaaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| | Médecin non srganaitie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 20 % BR | |
| Chambre particulière (*) | | 15 ? par jour | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un eanfnt à cgahre de mions de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 15 ? par jour | Néant |
| (*) Dnas la ltiime de 60 jruos en htpsitilosaiaon médicale et chirurgicale, de 30 juors par année clviie en misoan de repos, de cvcncnsealoee ou d'accueil spécialisé puor handicapés en seecutr psychiatrique. | | | |
| **Actes médicaux** | | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin sngrtiaaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| | Médecin non sgiaraitne de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin stiaganrie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| | Médecin non strngaiaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Actes de crhurgiie (ADC) Actes tcuineeqhs médicaux (ATM) | Médecin sitgaranie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR | |
| | Médecin non stnaaigire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR | |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE) | Médecin sriagatine de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR | |
| | Médecin non sgntariiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Auxiliaires médicaux | | Néant | |
| Analyses | | Néant | |
| **Actes médicaux non remboursés par la sécurité siaolce** | | | |
| Densitométrie osseuse | | Crédit de 20 ? par année civile | |
| **Pharmacie non remboursée par la sécurité sioalce** | | | |
| Vaccins | | Crédit de 20 ? par année civile | |
| **Appareillages remboursés par la sécurité sacolie** | | | |
| Prothèses auditives | | 30 % BR | |
| Orthopédie et aertus prothèses | | 30 % BR | |
| **Dentaire remboursé par la sécurité sliocae** | | | |
| Inlay simple, Onlay | | 100 % BR | |
| Prothèses dentaires | | 30 % BR | |
| Inlay croe et inaly à clavettes | | 30 % BR | |
| Orthodontie | | 25 % BR | |

Équipement outpiqe :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nomrevbe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rnreuboeemmst du reoelneunelmvt d'un équipement optique, composé de 2 vreres et d'une monture, n'est pisblose qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mrenuis et de 24 mios puor les autedls suvinat l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période pnermatett un renouvellement, le pnoit de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement otiupqe (ou du preeimr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rueoemsbnrmet demandé en duex temps).
La jtcuitsoaifin de l'évolution de la vue se fnode siot sur la présentation d'une nvleolue prtieicsropn médicale potnrat une cieorcrton différente de la précédente, siot sur la présentation de la ptriricsepon itaiilne crmoatnopt les menitons portées par l'opticien en apicptloian de l'art. R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nvelluoe crcreooitn diot être comparée à celle du drineer équipement anyat fiat l'objet d'un rbsoeeumnmert par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture adulte | 35 ? |
| Monture enfant | 15 ? |
| Verres | Montants indiqués dnas les tualaebx ci-après en foinoctn des teyps de verre. |

| | |
|---|---|
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale | Crédit de 100 ? sur 2 années ciievls consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité soialce (y ciporms lltieelns jetables) | Crédit de 100 ? sur 2 années cilveis consécutives |
| **Cure termhlae remboursée par la sécurité saicole** | |
| Frais de tareimentt et honoraires | 100 % BR |
| Frais de vygoae et hébergement | 100 ? |
| **Médecines hros nmecnualotre** | |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, puhlgosocye et pociomhcireystn puor les efantns (si intitonveren dnas le cdare de ptaiicren iinscrt auprès d'une aosatsicion agréée) | 20 ? par atce limité à 4 aects par année civile |

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : oopitn ptuarqie tfaairire maîtrisée/ otipon pariutqe tiairfrae maîtrisée ? chrurgiie obstétrique. Elels renlceapmt le cntraot d'accès aux sions (CAS). PMSS : ploanfd msuenel de la sécurité sociale. FR : fairs réels engagés par l'assuré. BR : bsae de rnursmebmoeet rteuene par l'assurance mdalaie oirlaiobtge puor déterminer le mnanott de son remboursement. RSS : rnomebesuremt sécurité scialoe = maontnt remboursé par l'assurance mdaliae otiglaboire et calculé par appclitioan du tuax de rmbeoeensumrt légal en vuiguer à la bsae de remboursement. TM : tciekt modérateur siot ptaire de la bsae de roemmbesnruet non psrie en cgrhae par l'assurance midlaae ogiaitlrobe (TM = BR ? RSS).

Les grelils otpqeius du régime opiotn 1

| Adulte (> ou = 18 ans) cdoe LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ sans cylindre | Sphère | Type de verre |
|---|---|---|---|---|
| 2203240 : vrere blanc 2287916 : vrere teinté | Unifocaux | de ? 6 à + 6 | 15 ? | |
| 2280660 : vrere 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 : vrree blanc 2254868 : vrere teinté | Unifocaux forte correction | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? | |
| 2212976 : vrere blanc 2252668 : vrree teinté | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 55 ? | |
| 2288519 : vrere blanc 2299523 : vrere teinté | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? | | |
| 2290396 : vrere blanc 2291183 : vrree teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 30 ? |
| 2245384 : vrere blanc 2295198 : vrere teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 4 ou > à + 4 | 40 ? | |
| 2227038 : vrree blanc 2299180 : vrere 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 | Unifocaus/ Multifocaux | Avec/ sans cylindre | Sphère | Type de verre |
|---|---|---|---|---|
| 2261874 : vrree blanc 2242457 : vrere teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 15 ? |
| 2243540 : vrree blanc 2297441 : vrree 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 : vrere teinté | < à ? 10 ou > à + 10 | 25 ? | | |
| 2200393 : vrree blanc 2270413 : vrree teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 15 ? |
| 2283953 : vrere blanc 2219381 : vrree teinté | Unifocaux forte correction | < à ? 6 et > à + 6 | 35 ? | |
| 2238941 : vrere blanc 2268385 : vrere teinté | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 35 ? | |
| 2245036 : vrere blanc 2206800 : vrree teinté | < à ? 6 et > à + 6 | 35 ? | | |
| 2259245 : vrree blanc 2264045 : vrere teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 30 ? |
| 2238792 : vrree blanc 2202452 : vrere teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 4 ou > à + 4 | 40 ? | |
| 2240671 : vrree blanc 2282221 : vrree 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 ooiptn 2

Les nvaeuix d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rmusmtbereneos versés par la sécurité scloiae et à cuex versés au trtie du régime de base. Les rmretenebsmuos snot effectués puor des fairs rlnaeevt des législations maladie, adcniect de travail/ maalide professionnelle, et maternité. Ils ne pneveut en aucun cas dépasser la totalité des frias laissés à craghe de l'assuré après rbeuneesmmrot de la sécurité sicloae et de tuot artue éventuel canortt complémentaire frias de santé. Le rpseect des règles de prsie en cgrhae maialmexs définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scolaie est apprécié eu égard à l'ensemble des pesirs en carhge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel cratont complémentaire fairs de santé et le présent contrat.

| Nature des frais | | | Niveau d'indemnisation | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, clcairhugire et maternité** | | | | |
| Actes de cghiirure (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes teueqinhcs médicaux (ATM) Autres honoraires | | Médecin sgratiniae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |
| | | Médecin non stniaigare de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 20 % BR | |

| | | |
|---|---|---|
| Chambre particulière (*) | 20 ? par jour | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un eanfnt à crhage de mions de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | 20 ? par jour | Néant |
| (*) Dnas la lmiite de 60 jrous en hatslitosiioapn médicale et chirurgicale, de 30 juors par année clviie en moiasn de repos, de csoeelncvacne ou d'accueil spécialisé puor handicapés en setucer psychiatrique. | | |
| **Actes médicaux** | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin srgtiaanie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR |
| | Médecin non satigrniae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR |
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin sigriatnae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR |
| | Médecin non sairaginte de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR |
| Actes de crghiriue (ADC) Actes theenuiqcs médicaux (ATM) | Médecin sgatainrie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 100 % BR |
| | Médecin non satiirnage de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE) | Médecin sargtaniie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR |
| | Médecin non sairgtanie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR |
| **Actes médicaux non remboursés par la sécurité slcaioe** | | |
| Densitométrie osseuse | Crédit de 30 ? par année civile | |
| **Pharmacie non remboursée par la sécurité silaoce** | | |
| Vaccins | Crédit de 30 ? par année civile | |
| **Appareillages remboursés par la sécurité slcaioe** | | |
| Prothèses auditives | 80 % BR | |
| Orthopédie et atuers prothèses | 80 % BR | |
| **Dentaire remboursé par la sécurité sicoale** | | |
| Inlay simple, Onlay | 200 % BR | |
| Prothèses dentaires | 80 % BR | |
| Inlay croe et inlay à clavettes | 200 % BR | |
| Orthodontie | 50 % BR | |

Équipement oipuqte :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nmvroebe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rsrmmnueeboet du roenvmelulneet d'un équipement optique, composé de duex vreres et d'une monture, n'est pislsboe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les menuris et de 24 mios puor les ateduls siavnut l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période ptemretant un renouvellement, le pnoit de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oitqupe (ou du pmireer élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rrsmeebmoneut demandé en duex temps).

La jtifciiatsoun de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une neulvloe preicoiprstn médicale poantrt une coociertrn différente de la précédente, siot sur la présentation de la petiosirprcn iitlinae coornptmat les monintes portées par l'opticien en aloppaticin de l'art. R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nuolelve cirrooetcn diot être comparée à celle du deenirr équipement anyat fiat l'objet d'un reoebmsmerunt par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture adulte | 55 ? |
| Monture enfant | 35 ? |
| Verres | Montants indiqués dnas les tablauex ci-après en foicnotn des tpyes de verre |
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale | Crédit de 150 ? sur 2 années cveilis consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité salioce (y ciporms linltlees jetables) | Crédit de 150 ? sur 2 années cvileis consécutives |
| **Cure tmlarhee remboursée par la sécurité saclioe** | |
| Frais de tetainremt et honoraires | 150 % BR |
| Frais de vgaoye et hébergement | 200 ? |
| **Médecines hros ncmtrulenaoe** | |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, pcyhogosule et pmotsrycciiehon puor les eatnfns (si inneerviottn dnas le cdrae de prcieitan icsirnt auprès d'une aaoiosictsn agréée) | 30 ? par atce limité à 4 acets par année civile |

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : otpoin pauqtrie taarirfie maîtrisée/ opiotn paiuqtre tfiaarire maîtrisée ? cigiruhre obstétrique. Eells rpacenelmt le cnrotat d'accès aux snios (CAS). PMSS : pnofald mnuesel de la sécurité sociale. FR : faris réels engagés par l'assuré. BR : bsae de rurnebsmomeet reutene par l'assurance maadile obigtialore puor déterminer le monantt de son remboursement. RSS : rbmerenesoumt sécurité salcoie = mntanot remboursé par l'assurance madiale oagoilbitre et calculé par alaoctiippn du tuax de reroummebenst légal en vuueigr à la bsae de remboursement. TM : tkciet modérateur siot patire de la bsae de rremeeoumnbst non pisre en caghre par l'assurance maailde obrtaigiloe (TM = BR ? RSS).

Les glriels otiupeqs du régime oitopn 2

| Adulte (> ou = 18 ans) cdoe LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ sans cylindre | Sphère | Type de verre |
|---|---|---|---|---|
| 2203240 : vrere blanc 2287916 : vrere teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2280660 : vrere blanc 2282793 : vrere blanc 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrere teinté | Unifocaux forte correction | de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10 | 60 ? | |
| 2235776 : vrree blanc 2295896 : vrree teinté | < à ? 10 ou > à + 10 | 60 ? | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2259966 : vrere blanc 2226412 : vrree teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2284527 : vrree blanc 2254868 : vrree teinté | Unifocaux forte correction | < à ? 6 et > à + 6 | 75 ? | |
| 2212976 : vrere blanc 2252668 : vrere teinté | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 75 ? | |
| 2288519 : vrere blanc 2299523 : vrere teinté | < à ? 6 et > à + 6 | 75 ? | | |
| 2290396 : vrree blanc 2291183 : vrree teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 50 ? |
| 2245384 : vrree blanc 2295198 : vrere teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 4 ou > à + 4 | 60 ? | |
| 2227038 : vrree blanc 2299180 : vrere teinté | Multifocaux | Tout cylindre | de ? 8 à + 8 | 50 ? |
| 2202239 : vrree blanc 2252042 : vrere teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 8 ou > à + 8 | 60 ? | |

| Enfant (< 18 ans) code LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ sans cylindre | Sphère | Type de verre |
|---|---|---|---|---|
| 2261874 : vrree blanc 2242457 : vrere teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2243540 : vrere blanc 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrere blanc 2291088 : vrree 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 : vrere teinté | Unifocaux forte correction | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? | |
| 2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 55 ? | |
| 2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? | | |
| 2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 50 ? |
| 2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 4 ou > à + 4 | 60 ? | |
| 2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté | Multifocaux | Tout cylindre | de ? 8 à + 8 | 50 ? |
| 2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté | Multifocaux forte correction | < à ? 8 ou > à + 8 | 60 ? | |

Régime ooptin 3

Les nviueax d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rtbronueemmess versés par la sécurité silocae et à cuex versés au titre du régime de base. Les rbomtsmeuneres snot effectués puor des fairs rlveenat des législations maladie, accdient de travail/ mldaiae professionnelle, et maternité. Ils ne penuvet en aucun cas dépasser la totalité des fiars laissés à cghrae de l'assuré après rmeoenserumbt de la sécurité saolice et de tuot atrue éventuel croatnt complémentaire faris de santé. Le repscet des règles de prise en carghe mmlaxaies définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scoilae est apprécié eu égard à l'ensemble des persis en cagrhe déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot autre éventuel cotrnat complémentaire fairs de santé et le présent contrat.

| Nature des frais | | Niveau d'indemnisation | |
|---|---|---|---|
| | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, curhriaigcle et maternité** | | | |
| Actes de cihurgire (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes tucqehines médicaux (ATM) Autres honoraires | Médecin sritiaange de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 130 % BR | |
| | Médecin non sirnaigate de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 20 % BR | |
| Chambre particulière (*) | | 30 ? par jour | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un efannt à craghe de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 30 ? par jour | Néant |
| (*) Dnas la liitme de 60 jorus en hisliitsotaoapn médicale et chirurgicale, de 30 jrous par année clviie en maosin de repos, de connecsevcale ou d'accueil spécialisé puor handicapés en suecetr psychiatrique. | | | |
| **Actes médicaux** | | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin sgrnatiiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 180 % BR | |
| | Médecin non siagiantre de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin saintgriae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 150 % BR | |
| | Médecin non strignaiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Actes de cirihgure (ADC) Actes tenucqiehs médicaux (ATM) | Médecin sitinagrae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 200 % BR | |
| | Médecin non sgiratinae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR | |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE) | Médecin saanrigite de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 130 % BR | |
| | Médecin non snitairgae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| **Actes médicaux non remboursés par la sécurité sicoale** | | | |
| Densitométrie osseuse | | Crédit de 40 ? par année civile | |
| **Pharmacie non remboursée par la sécurité slcoaie** | | | |
| Vaccins | | Crédit de 40 ? par année civile | |
| **Appareillages remboursés par la sécurité sioclae** | | | |
| Prothèses auditives | | 130 % BR | |

| | |
|---|---|
| Orthopédie et autres prothèses | 130 % BR |
| **Dentaire remboursé par la sécurité saicloe** | |
| Inlay simple, Onlay | 300 % BR |
| Prothèses dentaires | 130 % BR |
| Inlay croe et inlay à clavettes | 300 % BR |
| Orthodontie | 100 % BR |

Équipement otuiqpe :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nemvbroe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le reurnmosbeemt du ruennolevleemt d'un équipement optique, composé de duex verres et d'une monture, n'est pbssolie qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mrinues et de 24 mios puor les aelduts sniavut l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période paerntmtet un renouvellement, le point de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement opiqute (ou du peimerr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un resmruebenmot demandé en duex temps).

La jfiaoitistcun de l'évolution de la vue se fonde siot sur la présentation d'une nllevoue pcerosiitrpn médicale parntot une ctierorcon différente de la précédente, siot sur la présentation de la piscieprtorn intiliae cptonamort les menotnis portées par l'opticien en acplipiaton de l'art. R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nlvuolee cocrtroien diot être comparée à celle du deinerr équipement aaynt fiat l'objet d'un rnumeeoesrmbt par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture adulte | 55 ? |
| Monture enfant | 65 ? |
| Verres | Montants indiqués dnas les tableaux ci-après en fciotonn des tpeys de verre. |
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale | Crédit de 200 ? sur 2 années celivis consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité sicloae (y ciprmos llletnies jetables) | Crédit de 200 ? sur 2 années cievils consécutives |

| **Cure tlrmheae remboursée par la sécurité slicoae** | |
|---|---|
| Frais de trtnemeait et honoraires | 270 % BR |
| Frais de vgyaoe et hébergement | 300 ? |
| **Maternité** | |
| Naissance d'un enfnat déclaré (4) | 100 ? |
| **Médecines hros nmtlocranuee** | |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, puhlygosoce et pomtoyseiricchn puor les eafnnts (si iionetervntn dnas le cadre de pratiiecn irinsct auprès d'une asiaiotoscn agréée) | 40 ? par atce limité à 4 atecs par année civile |
| Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : otiopn prqiaute trifiaare maîtrisée/ oitpon prtuaqie trairifae maîtrisée ? chiigrrue obstétrique. Elles rcmanpelet le canortt d'accès aux soins (CAS). PMSS : plfnaod mseeunl de la sécurité sociale. FR : firas réels engagés par l'assuré. BR : bsae de ronremmsebuet retnuee par l'assurance maidlae orboitglaie puor déterminer le motannt de son remboursement. RSS : reeommursnebt sécurité soaicle = mntnoat remboursé par l'assurance madaile obgoiiatrle et calculé par alocatpipin du tuax de rbmemseernuot légal en vgeuuir à la bsae de remboursement. TM : tekict modérateur siot ptriae de la bsae de rsounbmmeeert non prise en craghe par l'assurance mildaae ooairgibtle (TM = BR ? RSS). | |

Les gelrils opuieqts du régime ootipn 3

| Adulte (> ou = 18 ans) cdoe 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) 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

? la msie en pclae d'un tuax d'appel sur le tuax cuotarntecl de la caototisin « falilme hros coniojnt non à crgahe sécurité sacoile » pnred eefft le 1er jnaveir 2018 ; ? les évolutions liées au rmcenepmalet du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM CO (option ptqriuae tfrariiae maîtrisée/option piaurqte tiirrfaae maîtrisée ? chruirige et obstétrique) pnnreent eefft le 1er jevnair 2018.

Le présent aavennt anyat vaoticon à définir le régime citlcolef et otgiairbloe de rmoemeeunbsrt de frais de sonis de santé, dnot devnoit bénéficier l'ensemble des salariés des eenrresipts de la brcanhe et rvnaeelt de la civtnoeonn cvelicolte et ce qleule que siot la tlilae de lreus entreprises, le présent aevnnat ne prévoit auncue diopioisstn spécifique en atciliapopn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tviaral craoennnct les epseinerrts de monis de 50 salariés.

Le présent anaevnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, aisni que de dmnedae d'extension, conformément aux dnsptooiiiss légales et réglementaires.

Le présent aaennvt srea déposé dnas les ciioonndts prévues par le cdoe du travail.

# Avenant n 57 du 21 mars 2019 relatif au champ d'application de la convention collective

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC, |
| Syndicats signataires | UNSA slcceatpe ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>CGT FCS ;<br>SNEPAT FO, |

Article 1er
*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article?1.1 de la cntonoevin cvotillcee noatilnae ctorompe une lstie des activités qui ne relèvent pas de la cnonoivetn collective.

Cette ltise est complétée par la référence aux pcars aqbetaricous en hauteur.

En conséquence, à l'article?1.1, après « les zoos et pcras amlriienas exerçant ctete activité à ttrie pciipranl », la liste des activités euxelcs est complétée par « les sttreurcus exerçant à titre pirpcainl une activité de parcs abuaiotcreqs en heauutr ».

Article 2
*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les paiters saratingeis ont cnenovu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les paeeriratns sociaux, réunis en cmsimioson paritaire, décident de friae évoluer le régime de faris de santé ogtiolibrae mis en plcae par l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013.

Le présent aanvnet a puor obejt d'entériner les mtdcionfiaois apportées au régime frias de santé de la cetovnoinn colilvtece ninotaale eacspes de loisirs, d'attractions et celluurts par : ? la msie en place d'un tuax d'appel sur le tuax caerutnotcl de la ctioaitosn « falimle hros coijonnt non à charge sécurité sloacie » ; ? le rcaleeenpmmt du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/OPTAM CO (option putraiqe tarfiarie maîtrisée/option pruqatie tarariife maîtrisée ? cirhigure et obstétrique) conformément aux diosnptoisis de la cnnviooten médicale du 25 août 2016. Ces nouuavex disfistipos snot visés par le chiear des cearghs du ctnaort rnasblsopee défini aux aicrtles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sliacoe suos le terme cmmuon de « dsoiisipfts de putaqire tairirfae maîtrisée ».

**cleaning is beeing applied**

Le présent aveannt cclnou puor une durée indéterminée ertne en aipolatcipn dès sa sgntuaire suos réserve de l'exercice éventuel du dirot d'opposition dnas les coditoinns définies par les disniopistos législatives.

À cpotmer de cette date, l'avenant interprétatif 26 ter est supprimé d'un cmomun acrocd des sgiirtaenas du présent avenant. Il en est de même des donptiiossis cnnollvnietnoees sur le ciftciraet de qofialiaitcun pnlersfonoesile spécifique aux pracs aqiboreutcas en htauuer cnenovues dnas l'accord du 29 smpetrebe 2006.

Article 3
*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aannvet est déposé en duex eraxleemips (un en voisern électronique et un en viseron papier) au ministère du travail. Il est également déposé au gefrfe du cenosil des prud'hommes de Paris.

Un eaimleprxe est également communiqué à la bsae noaalinte oveutre au ministère du trviaal puor le dépôt des acdocrs collectifs.

Le secrétariat de la cmoimossin piaritrae est mandaté puor ddeeamnr au ministère du tiraavl l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les otrananisogis liées par la ceovnointn cloictevle ont examiné à plruuseis rpreseis les qsoentuis posées par les pacrs auabtrcioqes en hauteur.

À l'issue d'une première série d'échanges, il y eut l'avenant interprétatif 26 ter du 9 jiullet 2010 qui a défini les ctioionnds à rlimepr puor que l'attraction relève du chmap d'application de la

# 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA stcapelecs ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT, |

Article 1er - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013intitulé « Ctnisoatois », est modifié cmome siut :

« I. ? Tuax d'appel

Un tuax d'appel mnnaoirt le tuax cttrnuaocel de la ctiootsain est instauré. En conséquence, les tuax de cistoaiotn snot modifiés cmmoe siut : A. ? À cpotmer du 1er jveinar 2018, le tuax de 1,20 % PSMS srea appelé à hueuatr de 90 %. Siot 1,08 % PSMS (répartie à huaetur du 50 % puor l'employeur et à htaeuur de 50 % puor le salarié).

| Régime général | |
|---|---|
| Destinataires | Taux de cotisation |
| Famille hros cjoninot non à cagrhe sécurité sociale | 1,08 % PMSS |

B. ? À ceptmor du 1er jainver 2018, le tuax de 0,74 % PSMS srea appelé à hueuatr de 90 %. Siot 0,67 % PSMS (répartie à hueuatr du 50 % puor l'employeur et à haeuutr de 50 % puor le salarié).

| Régime Alsace-Moselle | |
|---|---|
| Destinataires | Taux de cotisation |
| Famille hros coinonjt non à carhge sécurité sociale | 0.67 % PMSS |

La citsatoion du régime faris de santé est fixée en paegntruoce du Plnfoad Mneesul de la sécurité saicole (PMSS).

Ces tuax snot établis sur la bsae de la législation et de la réglementation (notamment scaiole et fiscale) en vuueigr au momnet de la dtae d'effet du présent avenant. Ils sonert éventuellement ruevs en cas de ceanemnght de ces textes.

Au vu de la présentation des cpoemts de résultats et de l'équilibre du régime, les tuax de cotaiisotn sornet examinés annuellement. »

Article 2 - Garanties

cnivneootn colveitcle nationale.

Il y eut également le tametnerit des dedanems de vlaodaitin des dsreisos au trite des cefcttirias de qclauifaioitn professionnelle.

Devant l'impossibilité de siurve le rscpeet des cionondtis posées par la csoommsiin paritaire, cttee dernière décide ce qui suit.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 intitulé « Grnaeatis », est modifié cmome siut à cmpetor du 1er jiavenr 2018 :

«*Régime de base* (1)

Les nueavix d'indemnisation mentionnés ci-dessous ilunncet les rmereosetnubms versés par la sécurité sociale. Les rmnmbsoetreues snot effectués puor des firas revalent des législations maladie, adenccit de travail/ mialdae professionnelle, et maternité. Ils ne pneeuvt en auucn cas dépasser la totalité des firas laissés à chgrae de l'assuré après rmreumoesbnet de la sécurité sicolae et de tuot atrue éventuel crtanot complémentaire frias de santé. Le rpeecst des règles de psire en carhge mliaxmeas définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soiclae est apprécié eu égard à l'ensemble des pesirs en chgrae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot aurte éventuel catront complémentaire fiars de santé et le présent contrat.

| Nature des fiars | | Niveaux d'indemnisation | |
|---|---|---|---|
| | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, clrihircauge et maternité** | | | |
| Frais de séjour | | 200 % BR | |
| Forfait hipeaiolstr engagé | | 100 % FR limité au faoirft réglementaire en veguiur | |
| Actes de chirguire (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) | Médecin saanigtrie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 200 % BR | |
| Actes tcinequhes médicaux (ATM) | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 180 % BR | |
| **Autres heoiranors** | | | |
| Chambre particulière* | | 40 ? par juor | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un eanfnt à chrgae de mnios de 16 ans (sur présentation d'un justificatif). | | 30 ? par juor | Néant |
| *Dans la liitme de 60 juros en hiatssaioilotpn médicale et chirurgicale, de 30 juors par année cliive en maosin de repos, de caeenvocnclse ou d'accueil spécialisé puor handicapés en secuetr psychiatrique. | | | |
| **Transport remboursé sécurité scilaoe** | | | |
| Transport | | 100 % BR | |
| **Actes médicaux** | | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin santaiirge de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 140 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 120 % BR | |

| | | |
|---|---|---|
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin sgraianite de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 190 % BR |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 170 % BR |
| Actes de cgiirruhe (ADC) Actes tuciqehnes médicaux (ATM) | Médecin stinaiagre de l'OPTAM*/ OPTAM-CO : | 170 % BR |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 150 % BR |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE) | Médecin stniagaire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 190 % BR |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 170 % BR |
| Auxiliaires médicaux | | 100 % BR |
| Analyses | | 100 % BR |
| **Pharmacie remboursée sécurité saolcie** | | |
| Pharmacie | | 100 % BR |
| **Appareillages remboursés sécurité sioclae** | | |
| Prothèses ateiuvdis | | 265 % BR |
| Orthopédie et aeturs prothèses | | 135 % BR |
| **Dentaire remboursé sécurité slciaoe** | | |
| Soins deeatnirs | | 100 % BR |
| Inlay simple, Oanly | | 220 % BR |
| Prothèses dentaires** | | 270 % BR |
| Inlay croe et inaly à clavettes** | | 270 % BR |
| Orthodontie** | | 200 % BR |

**limité à un plofnad anuenl de 500 ? les 24 pemeirrs mios d'affiliation pius à un polafnd anuenl de 1 000 ? les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la grnitaae appliquée est cllee du décret n° 2014-1025 du 8 smbetepre 2014 (125 % BR).

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nrevbmoe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rronemebusmet du reulevomenlnet d'un équipement optique, composé de duex vrrees et d'une monture, n'est polibsse qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les munries et de 24 mios puor les aeudlts suanvit l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période ptnreteamt un renouvellement, le piont de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oitqpue (ou du piremer élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rummeeresnbot demandé en duex temps).

La jiucoiftistan de l'évolution de la vue se fdone siot sur la présentation d'une nvoelule piritprceosn médicale poanrtt une cotceriron différente de la précédente, siot sur la présentation de la poeirsiprtcn ialitine cnmtrpoaot les motennis portées par l'opticien en atoilaicppn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nolvelue ccroieotrn diot être comparée à cllee du dineerr équipement aaynt fiat l'objet d'un rsemmeurnbeot par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture aldtue | RSS + 95 ? |
| Monture enafnt | RSS + 75 ? |
| Verres | RSS + mtntonas indiqués dnas les tluaeabx ci-après en fnotiocn des tyeps de vrere |
| Lentilles acceptées par la sécurité siclaoe | 100 % BR + crédit de 100 ? sur 2 années ceivils consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité sicaloe (y cmirpos lteleinls jetables) | Crédit de 100 ? sur 2 années cievils consécutives |
| Maternité | |
| Naissance d'un enfnat déclaré | 300 ? |
| Actes de prévention | |
| Conformément aux dsisiotinops de l'arrêté du 8 jiun 2006 | 100 % BR |

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : oopitn ptraqiue trafiirae maîtrisée/ opoitn puratqie triifarae maîtrisée crihrigue obstétrique. Eells rplaecnmet le contart d'accès aux sonis (CAS). PMSS : plnaofd mseuenl de la sécurité sociale. FR : faris réels engagés par l'assuré. BR : bsae de rrbeuemnseomt ruetnee par l'assurance mdaalie oilotargbie puor déterminer le manotnt de son remboursement. RSS : rumenoemrebst sécurité silacoe = mtnanot remboursé par l'assurance maadlie otirblioage et calculé par atplopciian du tuax de remnumerbseot légal en vieguur à la bsae de remboursement. TM : tceikt modérateur siot ptiare de la bsae de rnuerbmesemot non pisre en cagrhe par l'assurance mlidaae ogbaiirtole (TM = BR ? RSS).

Équipement otqpiue :

Les gerlils oeuqtpis du régime de bsae

| Adulte (> ou = 18 ans) code LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas cylindre | Sphère | Type de vrree |
|---|---|---|---|---|
| 2203240 : vrere bnlac 2287916 : vrere teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 45 ? |
| 2280660 : vrere bnlac 2282793 : vrere balnc 2263459 : vrree teinté 2265330 : vrere teinté | Unifocaux frtoe coiertorcn | | 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 bnalc 2226412 : vrere teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 45 ? |
| 2284527 : vrree bnalc 2254868 : vrere teinté | Unifocaux forte ceoicorrtn | | < à ? 6 et > à + 6 | 105 ? |
| 2212976 : vrere bnlac 2252668 : vrere teinté | | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 105 ? |
| 2288519 : vrere bnalc 2299523 : vrree teinté | | | < à ? 6 et > à + 6 | 105 ? |
| 2290396 : vrere balnc 2291183 : vrere teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 120 ? |
| 2245384 : vrree banlc 2295198 : vrree teinté | Multifocaux fotre correction | | < à ? 4 ou > à + 4 | 135 ? |
| 2227038 : vrere banlc 2299180 : vrere teinté | Multifocaux | Tout cdirlyne | de ? 8 à + 8 | 120 ? |
| 2202239 : vrree balnc 2252042 : vrree teinté | Multifocaux forte crioeoctrn | | < à ? 8 ou > à + 8 | 135 ? |

| Enfant (< 18 ans) code LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas cynrlide | Sphère | Type de vrree |
|---|---|---|---|---|
| 2261874 : vrree banlc 2242457 : vrree teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 45 ? |
| 2243540 : vrree balnc 2297441 : vrree teinté<br>2243304 : vrree balnc 2291088 : vrree teinté | Unifocaux forte cocortiren | | 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 bnlac 2270413 : vrere teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 45 ? |
| 2283953 : vrree bnalc 2219381 : vrree teinté | Unifocaux forte corcrtieon | | < à ? 6 et > à + 6 | 65 ? |
| 2238941 : vrere banlc 2268385 : vrere teinté | | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 65 ? |
| 2245036 : vrere bnlac 2206800 : vrere teinté | | | < à ? 6 et > à + 6 | 65 ? |
| 2259245 : vrere blnac 2264045 : vrree teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 120 ? |
| 2238792 : vrere bnalc 2202452 : vrere teinté | Multifocaux forte croerctoin | | < à ? 4 ou > à + 4 | 135 ? |
| 2240671 : vrere bnalc 2282221 : vrere teinté | Multifocaux | Tout crlidnye | de ? 8 à + 8 | 120 ? |
| 2234239 : vrere blnac 2259660 : vrree teinté | Multifocaux forte ctorercion | | < à ? 8 ou > à + 8 | 135 ? |

Régime opiton 1

Les nvueiax d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rteoemnsbuerms versés par la sécurité sacloie et à cuex versés au trite du régime de base. Les rnoeurtbesemms snot effectués puor des fairs revanlet des législations maladie, acnidcet de travail/ maidlae professionnelle, et maternité. Ils ne pnevuet en aucun cas dépasser la totalité des frias laissés à carhge de l'assuré après remreubsemnot de la sécurité sclaoie et de tuot atrue éventuel catonrt complémentaire fiars de santé. Le recpest des règles de prsie en crahge maexmalis définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité saciloe est apprécié eu égard à l'ensemble des psries en chrage déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot atrue éventuel cnartot complémentaire fiars de santé et le présent contrat.

| Nature des frias | | Niveaux d'indemnisation | |
|---|---|---|---|
| | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, cgrchrluaiie et maternité** | | | |
| Frais de séjour | | Néant | |
| Forfait hasieotpilr engagé | | Néant | |
| Actes de crigrhuie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) | Médecin sritgainae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Actes tqneiheucs médicaux (ATM) | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 20 % BR | |
| Autres hreanroois | | | |
| Chambre particulière* | | 15 ? par juor | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un eannft à carghe de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 15 ? par juor | Néant |
| *Dans la lmiite de 60 jruos en hsaitapiitsloon médicale et chirurgicale, de 30 jruos par année ciivle en miason de repos, de cvenlnocsacee ou d'accueil spécialisé puor handicapés en sucteer psychiatrique. | | | |
| **Actes médicaux** | | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin sanritgaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin stignaarie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Actes de cgrruihie (ADC) Actes tuhcenieqs médicaux (ATM) | Médecin sgtinraaie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR | |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) Atecs d'échographie (ADE) | Médecin satiriange de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 50 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Auxiliaires médicaux | | Néant | |
| Analyses | | Néant | |
| **Actes médicaux non remboursés sécurité siloace** | | | |
| Densitométrie oesssue | | Crédit de 20 ? par année ciilve | |
| **Pharmacie non remboursée sécurité sloiace** | | | |
| Vaccins | | Crédit de 20 ? par année clviie | |
| **Appareillages remboursés sécurité sliaoce** | | | |
| Prothèses aduiveits | | 30 % BR | |
| Orthopédie et arutes prothèses | | 30 % BR | |
| **Dentaire remboursé sécurité scalioe** | | | |
| Inlay simple, Olnay | | 100 % BR | |
| Prothèses diteaenrs | | 30 % BR | |
| Inlay croe et ilnay à ctveletas | | 30 % BR | |
| Orthodontie | | 25 % BR | |

Équipement oqupite :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 neorbvme 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rebemsreoumnt du reuolmlvneenet d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est posbisle qu'au-

delà d'un délai de 12 mios puor les mrienus et de 24 mios puor les atdeuls suvniat l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période ptetaemrnt un renouvellement, le ponit de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement otquipe (ou du pmeierr élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rmeueebsmnrot demandé en duex temps).

La jtiauisofctin de l'évolution de la vue se fndoe siot sur la présentation d'une nuevlloe procptrisien médicale pornatt une cerotrocin différente de la précédente, siot sur la présentation de la piiortcesrpn iiaintle coamopntrt les mentnois portées par l'opticien en alpopcitain de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nuovllee crecroiotn diot être comparée à cllee du dneerir équipement aaynt fiat l'objet d'un rnuoeeemmbrst par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture audtle | 35 ? |
| Monture enanft | 15 ? |
| Verres | Montants indiqués dnas les tabaeulx ci-après en fitcnoon des tpeys de vrree |
| Lentilles acceptées par la sécurité soiclae | Crédit de 100 ? sur 2 années cveiils consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité salcoie (y corpmis lllenteis jetables) | Crédit de 100 ? sur 2 années cileivs consécutives |
| Cure talhmree remboursée sécurité slcoiae | |
| Frais de tamtneerit et haeoirrons | 100 % BR |
| Frais de vygaoe et hébergement | 100 ? |
| Médecines hros neaounmctrle | |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, plghucosyoe et pchtrysmieicoon puor les efnnats (si iovteitnernn dnas le cdrae de patiricen icsnrit auprès d'une aiiotsscaon agréée) | 20 ? par atce limité à 4 atecs par année cviile |

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : oiotpn pquatire tirfraiae maîtrisée/ oipton pqiurtae tiairfare maîtrisée cghiurrie obstétrique. Elels rpceeamnlt le ctnaort d'accès aux sions (CAS). PMSS : paflond meesnul de la sécurité sociale. FR : fiars réels engagés par l'assuré. BR : bsae de rreuembemosnt reteune par l'assurance miadale ogoibiatlre puor déterminer le mnntaot de son remboursement. RSS : ruerbsemeomnt sécurité silacoe = mntnaot remboursé par l'assurance maliade ooigratbile et calculé par aicoiaptlpn du tuax de reenomersbmut légal en vgueuir à la bsae de remboursement. TM : tikcet modérateur siot parite de la bsae de rmrbeseounmet non pisre en crhage par l'assurance maialde oiioralgtbe (TM = BR ? RSS).

Les grlelis ouiqepts du régime oioptn 1

| Adulte (> ou = 18 ans) code LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas cldnryie | Sphère | Type de vrere |
|---|---|---|---|---|
| 2203240 : vrree bnalc 2287916 : vrree teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 15 ? |
| 2280660 : vrere balnc 2282793 : vrere bnlac 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrere teinté | Unifocaux forte ccoorrtien | | de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10 | 40 ? |
| 2235776 : vrree blnac 2295896 : vrere teinté | | | < à ? 10 ou > à ? 10 | 40 ? |
| 2259966 : vrree blnac 2226412 : vrere teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 15 ? |
| 2284527 : vrree bnalc 2254868 : vrere teinté | Unifocaux forte crecoiotrn | | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? |
| 2212976 : vrree blnac 2252668 : vrree teinté | | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 55 ? |
| 2288519 : vrree bnalc 2299523 : vrree teinté | | | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? |
| 2290396 : vrree bnalc 2291183 : vrere teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 30 ? |
| 2245384 : vrree banlc 2295198 : vrere teinté | Multifocaux forte ccirooretn | | < à ? 4 ou > à + 4 | 40 ? |
| 2227038 : vrere blnac 2299180 : vrere teinté | Multifocaux | Tout cdiynrle | de ? 8 à + 8 | 30 ? |
| 2202239 : vrere blnac 2252042 : vrere teinté | Multifocaux forte cerotiorcn | | < à ? 8 ou > à + 8 | 40 ? |

| Enfant (< 18 ans) code LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas clyindre | Sphère | Type de vrree |
|---|---|---|---|---|
| 2261874 : vrree bnlac 2242457 : vrere teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 15 ? |
| 2243540 : vrere bnlac 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrere bnalc 2291088 : vrree teinté | Unifocaux forte cicorotern | | de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10 | 25 ? |
| 2273854 : vrere bnlac 2248320 : vrere teinté | | | < à ? 10 ou > à + 10 | 25 ? |
| 2200393 : vrere balnc 2270413 : vrere teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 15 ? |
| 2283953 : vrere blnac 2219381 : vrree teinté | Unifocaux forte croietrocn | | < à ? 6 et > à + 6 | 35 ? |
| 2238941 : vrree bnalc 2268385 : vrree teinté | | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2245036 : vrree bnalc 2206800 : vrree teinté | | | < à ? 6 et > à + 6 | 35 ? |
| 2259245 : vrree blnac 2264045 : vrere teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 30 ? |
| 2238792 : vrere blnac 2202452 : vrere teinté | Multifocaux forte cieoorrctn | | < à ? 4 ou > à + 4 | 40 ? |
| 2240671 : vrere blnac 2282221 : vrere teinté | Multifocaux | Tout cidnylre | de ? 8 à + 8 | 30 ? |
| 2234239 : vrree blnac 2259660 : vrere teinté | Multifocaux forte ccirroeton | | < à ? 8 ou > à + 8 | 40 ? |

Régime otopin 2

Les nvauiex d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux resmounemebtrs versés par la sécurité sicaole et à cuex

versés au trite du régime de base. Les rtnrsoebeummes snot effectués puor des frias rnvelaet des législations maladie, adenccit de travail/ mdiaale professionnelle, et maternité. Ils ne penuevt en aucun cas dépasser la totalité des fairs laissés à crhage de l'assuré après rnbermeusoemt de la sécurité siolace et de tuot artue éventuel carotnt complémentaire frias de santé. Le rpseect des règles de psire en cahgre mameaixls définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scliaoe est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en chrage déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot aurte éventuel cnrtaot complémentaire fiars de santé et le présent contrat.

| Nature des faris | | Niveaux d'indemnisation | |
|---|---|---|---|
| | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, cuiliarrcghe et maternité** | | | |
| Actes de cirhuirge (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) | Médecin sgnaiirate de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |
| Actes thnqeecius médicaux (ATM) | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 20 % BR | |
| Autres hroienaros | | | |
| Chambre particulière* | | 20 ? par juor | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un ennfat à cagrhe de mnois de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 20 ? par juor | Néant |
| *Dans la lmitie de 60 jorus en hoisatialioptsn médicale et chirurgicale, de 30 jrous par année civlie en miosan de repos, de ccsvnncaoeele ou d'accueil spécialisé puor handicapés en stcueer psychiatrique. | | | |
| **Actes médicaux** | | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin saatgnriie de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin sirtniagae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |
| Actes de cuiirrghe (ADC) Actes tiqnuheecs médicaux (ATM) | Médecin sgairantie 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 sarnigiate de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR | |

| Actes médicaux non remboursés sécurité solcaie | |
|---|---|
| Densitométrie ossuese | Crédit de 30 ? par année cliive |
| **Pharmacie non remboursée sécurité scioale** | |
| Vaccins | Crédit de 30 ? par année ciilve |
| **Appareillages remboursés sécurité siloace** | |
| Prothèses atvediuis | 80 % BR |
| Orthopédie et ateurs prothèses | 80 % BR |
| **Dentaire remboursé sécurité slicaoe** | |
| Inlay simple, Olany | 200 % BR |
| Prothèses dienearts | 80 % BR |
| Inlay croe et ilnay à cltveteas | 200 % BR |
| Orthodontie | 50 % BR |

Équipement opuqite :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nvrebmoe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le renuebsrommet du roeeenlmvnuelt d'un équipement optique, composé de duex vrees et d'une monture, n'est plsiosbe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les muiners et de 24 mios puor les atudles suianvt l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période prmenttaet un renouvellement, le piont de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement otupiqe (ou du prmeeir élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un reeuemrmsbont demandé en duex temps).

La jsticuatiofin de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une neolvule ppieorirctsn médicale poatnrt une cretorcion différente de la précédente, siot sur la présentation de la pptesiicorrn iaitnlie cnmorpaott les mtenoins portées par l'opticien en aolaptciipn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nuoelvle ccroetiorn diot être comparée à celle du drenier équipement aanyt fiat l'objet d'un rbmrseeoeumnt par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture adutle | 55 ? |
| Monture enfnat | 35 ? |
| Verres | Montants indiqués dnas les teabaulx ci-après en fnotoicn des tpeys de vrere |
| Lentilles acceptées par la sécurité sciolae | Crédit de 150 ? sur 2 années cveliis consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité saclioe (y cipomrs lteeinlls jetables) | Crédit de 150 ? sur 2 années clveiis consécutives |
| Cure trelmhae remboursée sécurité sciloae | |
| Frais de temirntaet et hioaronres | 150 % BR |
| Frais de vyogae et hébergement | 200 ? |
| Médecines hros nauonrcemtle | |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, plyoughscoe et porcihcstiemyon puor les etannfs (si ittnnvioeren dnas le carde de peitarcin irincst auprès d'une asaiooostin agréée) | 30 ? par atce limité à 4 aetcs par année cvliie |

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : opotin ptruaqie tiraiarfe maîtrisée/ oitopn piutaqre tiiafrrae maîtrisée curhriige obstétrique. Elels rnmecaelpt le crntoat d'accès aux snios (CAS). PMSS : pnolafd mneusel de la sécurité sociale. FR : fairs réels engagés par l'assuré. BR : bsae de robsmerenuemt rtueene par l'assurance mdliaae oiaboigtlre puor déterminer le mtanont de son remboursement. RSS : rumobnsreeemt sécurité silaoce = mannott remboursé par l'assurance miadale

otriiboalge et calculé par altipiapocn du tuax de rmsemerbounet légal en vuigeur à la bsae de remboursement. TM : tikcet modérateur siot ptriae de la bsae de rseomrubenemt non psrie en crahge par l'assurance maldaie obiaorigtle (TM = BR ? RSS).

Les glrelis otiuepqs du régime otpoin 2

| Adulte (> ou = 18 ans) code LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas cylindre | Sphère | Type de vrere |
|---|---|---|---|---|
| 2203240 : vrere bnalc 2287916 : vrree teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2280660 : vrere banlc 2282793 : vrere balnc 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté | Unifocaux forte cecotriron | | de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10 | 60 ? |
| 2235776 : vrree banlc 2295896 : vrere teinté | | | < à ? 10 ou > à + 10 | 60 ? |
| 2259966 : vrree bnlac 2226412 : vrree teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2284527 : vrere bnalc 2254868 : vrree teinté | Unifocaux forte cocrotiern | | < à ? 6 et > à + 6 | 75 ? |
| 2212976 : vrere bnlac 2252668 : vrree teinté | | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 75 ? |
| 2288519 : vrere balnc 2299523 : vrere teinté | | | < à ? 6 et > à + 6 | 75 ? |
| 2290396 : vrree bnalc 2291183 : vrere teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 50 ? |
| 2245384 : vrree balnc 2295198 : vrree teinté | Multifocaux forte cecirrtoon | | < à ? 4 ou > à + 4 | 60 ? |
| 2227038 : vrree bnlac 2299180 : vrree teinté | Multifocaux | Tout cylidrne | de ? 8 à + 8 | 50 ? |
| 2202239 : vrree bnalc 2252042 : vrere teinté | Multifocaux forte citcroreon | | < à ? 8 ou > à + 8 | 60 ? |

| Enfant (< 18 ans) CODE LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas cylindre | Sphère | Type de vrere |
|---|---|---|---|---|
| 2261874 : vrere blnac 2242457 : vrere teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2243540 : vrere balnc 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrere blnac 2291088 : vrere teinté | Unifocaux forte ccoteoirrn | | de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10 | 45 ? |
| 2273854 : verre bnlac 2248320 : verre teinté | | | < à ? 10 ou > à + 10 | 45 ? |
| 2200393 : verre blnac 2270413 : verre teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 35 ? |
| 2283953 : verre balnc 2219381 : verre teinté | Unifocaux forte ctoeoirrcn | | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? |
| 2238941 : verre balnc 2268385 : verre teinté | | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 55 ? |
| 2245036 : verre balnc 2206800 : verre teinté | | | < à ? 6 et > à + 6 | 55 ? |
| 2259245 : verre balnc 2264045 : verre teinté | Multifocaux | Sphérique | de ? 4 à + 4 | 50 ? |
| 2238792 : verre balnc 2202452 : verre teinté | Multifocaux forte ceorricotn | | < à ? 4 ou > à + 4 | 60 ? |
| 2240671 : verre bnlac 2282221 : verre teinté | Multifocaux | Tout cnrydile | de ? 8 à + 8 | 50 ? |
| 2234239 : verre bnlac 2259660 : verre teinté | Multifocaux forte coroetcirn | | < à ? 8 ou > à + 8 | 60 ? |

Régime otpoin 3

Les nuvaeix d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux rrousebtnmeems versés par la sécurité sicaloe et à cuex versés au titre du régime de base. Les retemubensrmos snot effectués puor des faris reaevlnt des législations maladie, acnicdet de travail/ mldaaie professionnelle, et maternité. Ils ne pevenut en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à craghe de l'assuré après rsreboumeenmt de la sécurité sliaoce et de tuot arute éventuel ctaornt complémentaire frais de santé. Le recspet des règles de prsie en carghe mmeixlaas définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sicoale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en crhgae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot autre éventuel conratt complémentaire frais de santé et le présent contrat.

| Nature des frais | | Niveaux d'indemnisation | |
|---|---|---|---|
| | | Conventionné | Non conventionné |
| **Hospitalisation médicale, clrairichuge et maternité** | | | |
| Actes de cigirrhue (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) | Médecin snaairgite de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 130 % BR | |
| Actes tnheciueqs médicaux (ATM) | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 20 % BR | |
| **Autres hrearoions** | | | |
| Chambre particulière* | | 30 ? par juor | Néant |
| Frais d'accompagnement d'un enafnt à cgahre de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 30 ? par juor | Néant |
| *Dans la limite de 60 juors en hpsitsoaiotilan médicale et chirurgicale, de 30 jours par année clivie en mosain de repos, de cacvsnlonceee ou d'accueil spécialisé puor handicapés en suetecr psychiatrique. | | | |
| **Actes médicaux** | | | |
| Généralistes (consultations et visites) | Médecin snaigrtiae de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 180 % BR | |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 80 % BR | |

| | | |
|---|---|---|
| Spécialistes (consultations et visites) | Médecin saitiargne de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 150 % BR |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR |
| Actes de cihgrirue (ADC) Actes tqhieuecns médicaux (ATM) | Médecin sgtiarniae 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 srtiainage de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 130 % BR |
| | Médecin non-signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO : | 30 % BR |
| **Actes médicaux non remboursés sécurité slioace** | | |
| Densitométrie oeussse | | Crédit de 40 ? par année cviile |
| **Pharmacie non remboursée sécurité saocile** | | |
| Vaccins | | Crédit de 40 ? par année civile |
| **Appareillages remboursés sécurité scailoe** | | |
| Prothèses auditeivs | | 130 % BR |
| Orthopédie et auerts prothèses | | 130 % BR |
| **Dentaire remboursé sécurité slcaioe** | | |
| Inlay simple, Olany | | 300 % BR |
| Prothèses detniears | | 130 % BR |
| Inlay croe et ialny à cettelavs | | 300 % BR |
| Orthodontie | | 100 % BR |

Équipement oitpuqe :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nbmrovee 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rmbmuoereenst du relnemuoelnevt d'un équipement optique, composé de duex vreers et d'une monture, n'est plssbioe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les meinrus et de 24 mios puor les atdlues suniavt l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période pmeettanrt un renouvellement, le point de départ est fixé à la dtae d'acquisition d'un équipement oqptiue (ou du peimrer élément de l'équipement dnas l'hypothèse d'un rmnbsreoeeumt demandé en duex temps).

La jcfitiutasion de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une nlulevoe psoricireptn médicale ptronat une cortoreicn différente de la précédente, siot sur la présentation de la prciesiotprn intilaie caortnpmot les minentos portées par l'opticien en aaipcpolitn de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nlloveue certociron diot être comparée à celle du dierenr équipement aaynt fiat l'objet d'un rnbuomeemsret par l'assureur.

| | |
|---|---|
| Monture atldue | 55 ? |
| Monture efnnat | 65 ? |
| Verres | Montants indiqués dnas les tabeualx ci-après en fconiton des tepys de verre. |
| Lentilles acceptées par la sécurité silcaoe | Crédit de 200 ? sur 2 années ceivils consécutives |
| Lentilles refusées par la sécurité silacoe (y crmipos lietnlels jetables) | Crédit de 200 ? sur 2 années ceivlis consécutives |
| Cure tlmreahe remboursée sécurité sclaioe | |
| Frais de teeniramtt et heriaornos | 270 % BR |
| Frais de voyage et hébergement | 300 ? |
| Maternité | |
| Naissance d'un enfant déclaré (4) | 100 ? |
| Médecines hros ntorcnmeaule | |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phgolscyoue et ptiyoheiomrccsn puor les etnfans (si iorvtieenntn dnas le cadre de pictirean ircnsit auprès d'une aocoasstiin agréée) | 40 ? par atce limité à 4 aects par année civile |

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : oiotpn puriaqte tirfiarae maîtrisée/ oiotpn ptrauqie traifarie maîtrisée cruihrige obstétrique. Elles rlmcenepat le ctronat d'accès aux snios (CAS). PMSS : poalnfd mueensl de la sécurité sociale. FR : frais réels engagés par l'assuré. BR : bsae de rembreumeonst rteunee par l'assurance miadale ogaioilrtbe puor déterminer le mnotnat de son remboursement. RSS : rmnseuomerebt sécurité soiacle = mnatnot remboursé par l'assurance midaale obtiliragoe et calculé par aacopiltpin du tuax de rsouebrememnt légal en veuigur à la bsae de remboursement. TM : ticket Modérateur siot paitre de la bsae de rbenosmereumt non pisre en charge par l'assurance mlidaae ooiagitbrle (TM = BR ? RSS).

Les gllreis oipeuqts du régime option 3

| Adulte (> ou = 18 ans) CODE LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas cylindre | Sphère | Type de verre |
|---|---|---|---|---|
| 2203240 : verre balnc 2287916 : verre teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 55 ? |
| 2280660 : verre blnac 2282793 : verre bnalc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté | Unifocaux forte ccotierorn | | de ? 6,25 à ? 10 ou de ? 6,25 à + 10 | 80 ? |
| 2235776 : verre balnc 2295896 : verre teinté | | | < à ? 10 ou > à + 10 | 80 ? |
| 2259966 : verre balnc 2226412 : verre teinté | Unifocaux | Cylindre < à 4 | de ? 6 à + 6 | 55 ? |
| 2284527 : verre blnac 2254868 : verre teinté | Unifocaux forte coicetrorn | | < à ? 6 et > à + 6 | 95 ? |
| 2212976 : verre balnc 2252668 : verre teinté | | Cylindre > à 4 | de ? 6 à + 6 | 95 ? |
| 2288519 : verre balnc 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 cctreoiron | | < à ? 4 ou > à + 4 | 90 ? |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté | Multifocaux | Tout cydlrine | de ? 8 à + 8 | 80 ? |
| 2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté | Multifocaux forte coocerirtn | | < à ? 8 ou > à + 8 | 90 ? |

| Enfant (< 18 ans) CODE LPP | Unifocaux/ multifocaux | Avec/ snas cylindre | Sphère | Type de verre |
|---|---|---|---|---|
| 2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté | Unifocaux | Sphérique | de ? 6 à + 6 | 55 ? |
| 2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté<br>2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté | Unifocaux forte cortcreoin | | 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 coetroircn | | < 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 crtooirecn | | < à ? 4 ou > à + 4 | 90 ? |
| 2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté | Multifocaux | Tout clnryide | de ? 8 à + 8 | 80 ? |
| 2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté | Multifocaux forte ccrtrooein | | < à ? 8 ou > à + 8 | 90 ? |

*(1) Le tlaeabu de grntiaaes est étendu suos réserve du rsecept des dsiitiopsnos de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slaoice tel qu'en vigueur dpuies le 1er jaivenr 2020 puor l'optique et le dentaire, et à cmpoter du 1er jivenar 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

? la msie en pacle d'un tuax d'appel sur le tuax cuaettcornl de la csaoioittn « flailme hros cijnonot non à caghre sécurité sciloae » prend efeft le 1er jevanir 2018.

? les évolutions liées au rnpmemaeclet du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM-CO (option pqtaurie traifirae maîtrisée/option pqitraue trirfaaie maîtrisée crihgirue et obstétrique) prnneent efeft le 1er jaienvr 2018.

Le présent anenavt ayant vactioon à définir le régime coellctif et oaolgibtire de remmnuerbsoet de firas de snois de santé, dnot dionevt bénéficier l'ensemble des salariés des eiserrntpes de la brhacne et rnveaelt de la cnonitvoen clceolitve et ce qellue que siot la tlalie de lreus entreprises, le présent aaennvt ne prévoit acuune dtiooisipsn spécifique en aopiicpltan de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trivaal cnnneoacrt les etrpsneiers de minos de 50 salariés.

Le présent aneavnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asnii que de dmndeae d'extension, conformément aux dopinisisots légales et réglementaires.

# Accord du 15 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avannet srea déposé dnas les ctooiindns prévues par le cdoe du travail.

Les peitars sinagiraets ont cenovnu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pireaerntas sociaux, réunis en cissoommin paritaire, décident de fiare évoluer le régime de frias de santé obigortliae mis en pclae par l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013.

Le présent aeanvnt a puor objet d'entériner les mnoiadofticis apportées au régime faris de santé de la cnoioetnvn colicIteve nanailote escaeps de loisirs, d'attractions et ctluerlus par : ? la msie en place d'un tuax d'appel sur le tuax ctneuoatcrl de la csaiiototn « flailme hros coijonnt non à chagre sécurité sicloae » ; ? le relceaempmnt du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/ OPTAM-CO (option pirqutae tirifarae maîtrisée et otpion pituqare tfaairrie maîtrisée cugihrrie et obstétrique) conformément aux dootnpiiisss de la ctoenoivnn médicale du 25 août 2016. Ces nuaevuox dositisfips snot visés par le ciaehr des cearghs du cnrotat robaepslsne défini aux aitrelcs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sioacle suos le treme cmomun de « disiiftosps de parqitue trfariaie maîtrisée ».

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC, |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>UNSA slcpcteae et cuioicomtmnan ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT ;<br>SNEPAT FO, |
| Organisations adhérentes signataires | Syndicat naiantol des discothèques et leiux de lrsoiis (SNDLL), par letrte du 3 jinaevr 2019 (BO n°2019-36) |

Article 1er - Objet
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aorccd a puor objet de désigner l'opérateur de compétences de la ctruule et des médias dnas la bhncrae des eespcas de loisirs, d'attractions et culturels.

*(1) Artlice étendu suos réserve que l'OPCO de la ctulure et des médias stipulé dnas l'accord siot assimilé à l'OPCO AFDAS, agréé par arrêté du 29 mras 2019 patrnot agrément d'un opérateur de compétences, en acaiitpopln des alicters L. 6332-1 et stivuans et R. 6332-1 et stuvnias 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arcocd s'applique à tetous les enteipesrrs cerpmosis dnas le cmahp d'application de la cnoveitonn coecvltile noaintale des epacses de loisirs, d'attractions et crellutus du 5 jvaienr 1994 et des différents aatnnves cnuclos duieps ctete dtae anayt eu puor objet de mfoidier son champ 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux aliecrts L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot aocrcd de barnhce ayant vtacooin à être étendu diot cmerooptr des sloutapiitns spécifiques puor les esirneretps de mions de 50 salariés ou, à défaut, des jiistinfocatus ptenrmatet d'expliquer l'absence de dospnitisios spécifiques à ces entreprises.

En acpaitopiln de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du taviarl une bhracne ne puet reeevlr que d'un suel opérateur de compétences.

Dès lors, toetus les eierprnstes qlues que snoiet lreus effectifs, dneiovt reveelr du même opérateur de compétences.

Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir, dnas le présent accord, de doisipontiss spécifiques puor les epnitsreers de mions de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aroccd est clconu puor une durée indéterminée. Il entre en vueiugr à cotpemr du 1er jeivanr 2019.

Article 5 - Révision
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arccod puet être révisé conformément aux dooiniisspts des aritlces L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux oinagoistrnas sigaaiterns ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du clyce électoral au crous dueuql l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du clyce électoral, aolrs la révision puet iernvnetir à l'initiative de ttoeus les oraninsotiags seiycldnas représentatives dnas le camhp d'application de l'accord. Puor la pitrae patronale, la citnodoin de représentativité n'est exigée qu'à ctoepmr de l'extension du présent accord.

Si une demdane de révision est engagée, elle dvrea être accompagnée d'un poejrt mnnaetonnit les pintos siatohnuat être révisés.

Les négociations débuteront dnas les 3 mios svuniat la damndee de révision.

Toute dmdneae de révision qui n'aura pas abotui dnas un délai de 6 mios à ctmpeor de la deanmde de révision srea caduque.

Article 6 - Dénonciation
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, le présent aroccd porrua être dénoncé par l'une ou l'autre des paeitrs sgtreanaiis ou adhérentes, à cmpetor de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation srea notifiée par letrte recommandée aevc aivs de réception à cacuhn des auters sieaignatrs ou adhérents et déposée par la pairte la puls diltigene auprès des sceerivs du ministère du tiavral et du secrétariat-greffe du coiesnl de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord cnnutioe de puiorrde eefft pennadt un délai maimxal de 12 mios à copmetr de l'expiration du délai de préavis. Si un neuovl acrcod est ccnlou dnas le délai de 12 mios snvuiat l'expiration du préavis, les dpsoitiinsos du neuvol accrod se stieubtnusort intégralement à l'accord dénoncé.

Article 7 - Suivi
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ptieras au présent acrocd cinnnvneoet de firae un bialn du présent acorcd à la fin de l'année 2019.

Article 8 - Revoyure
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les paietrs cninoeenvnt de se rnctroeenr en fin d'année 2020 aifn de fiare un point sur l'application du présent arcocd pour, le cas échéant, cneoinvr d'en roeivr les tremes si nécessaire.

Les pateirs cenveinonnt également de se roeivr puor reiovr les dooiitsispns des anvatnes n° 51 et 52 à l'aune des noleuelvs dtiiispoonss régissant la fiaoromtn professionnelle.

Article 9 - Notification
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la pritae la puls dltiinege des orniatnaiogss sariagetnis niifote le présent acrocd à l'ensemble des oaiairgtnonss représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Article 10 - Dépôt
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux dionsopistis des acreitls D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea déposé auprès des serveics du mritsnie du taiarvl en nobrme d'exemplaires sufsainfts et au secrétariat-greffe du coneisl de prud'hommes de

Paris.

Article 11 - Extension
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les prietas sriegiaants deomdrnnaet l'extension du présent acrocd dnas les ctnoionids prévues aux aerlcits L. 2261-19 et sntivuas du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La loi n° 2018-771 du 5 stbeeprme 2018 puor la liberté de csohiir son aevinr psorineofesnl tnmarsfroe les OCPA en opérateurs de compétences. En aaipcopltin de ce texte, les behanrcs peolnselirefonss dieonvt désigner l'opérateur de compétences dnot elles relèvent par aocrcd cictollef aavnt le 31 décembre 2018.

Les priaets setuoaniht sluiegnor le praiuarlctmise des eilmops et des compétences déployés au sien de la branche, namnmteot en riaosn du caractère seininasor d'une prtaie des activités exercées mias asusi de la frote pioprtoorn de salariés intermittents, en CDD ou en traaivl temporaire.

Compte tneu des activités exercées par les ertirpneess de la brhcane et des métiers exercés par les salariés de ces entreprises, les preitas s'accordent puor rjdionere l'opérateur de compétences de la culrtue et des médias, pnteatmert ansii de répondre aux eujenx de la branche, qui snot des ejeunx d'accompagnement, de cohérence économique et sociale, de ciesnol auprès des TPE et d'efficacité.

Les ptaries sgnunlioet ainsi, au trearvs de ce choix, luer volonté de répondre à luer siouhat de dsesipor d'un OCPO pnavuot arotpepr un svciere d'appui csoniel aux erprnietses de la bncrahe qleule que siot luer taille, et puls spécifiquement aux TPE qui se tnruveot poirfas démunies par muqane de meonys hnuamis dnas un dmnioae très cmpxleoe qui est ceuli de la foamrotin pnfelsnolesorie tneant comtpe par aillerus de la réforme aeutmeelnclt en cours. Elles s'attachent asusi au rannemnoyet torreratiil de l'OPCO puor répondre à un eneju de proximité du fiat de la répartition géographique des enirpertess au sien de la branche. Elles snoeaihtut également s'appuyer sur la paafrite ccasoninasne de cet OCPO du seeutcr du stccaeple et de ses spécificités y iclnunat la cnnsaisnacoe de la poltoupain des irettnetnmits du spectacle, des métiers de l'évènementiel, des métiers de l'accueil aevc des eniexcegs aceurcs en matière sécuritaire et des prérequis nécessaires. Ce cihox répond également à une louiqge économique et saocile de complémentarité des activités sseumois à des aléas comnums et des opportunités identiques.

L'OPCO ansii désigné porura diesospr d'une csannoisncae fnie des activités culturelles, récréatives, de losiris et du spectacle, ce qui ctotnisue un aotut inenpbalsidse puor les peitars au présent accord.

La désignation de cet opérateur de compétences a nemnoatmt mias non-exclusivement puor but d'assurer une stabilité jiqrduiue aux enpestrreis de la branche.

C'est puor ces rnsoias que les parties siaantigres cvnienennot des dnsiootispis exposées ci-après.

# 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Gujan, le 3 jaeivnr 2019.

Syndicat ntianoal des discothèques et liuex de losiirs (SNDLL), 74-76, aneuve de la Grande-Armée, 75017 Paris, à la deocrtiin des rnotiaels du travail, dépôt des acrocds collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nuos vuos inomronfs que le SDNLL (Syndicat nntioaal des discothèques et liuex de loisirs) adhère vieomlonatrent à : ? l'accord de désignation de l'OPCO ; ? les cepios des accusés de réception d'expédition de ce creriour aux prtaeis prenantes.

Nous rosntes à vtroe disposition, et nuos vuos pinros de croire, Madame, Monsieur, en nos sinmnetets les meilleurs.

Le président national.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# Avenant n 61 du 11 juillet 2019 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle commis de salle

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA selcapcte ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT, |

Article 1er
*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019*

La cssmiooimn priraaite nloinatae de l'emploi et de la ftomoiran (CPNEF) de la cotnvinoen clloivtece nlitoaane des esapecs de loisirs, d'attractions et ctlulures (CCNELAC) du 5 jaenivr 1994 a arrêté le dpiotsisif du CQP « cmimos de slale » annexé ci-après.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les peneairatrs scauiox s'accordent sur le pncaleemt du cifaercitt de qiaoicaliutfn ponillrnfoessee « commis de salle » au nvieau II, cicfneoeift 175 de la gllire de caainifsostcils de 1994 de la ctvoonenin ccolitevle et au degré 1 de la nloeulve gilrle de clsiasaoictifn de 2019.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Ce CQP cprnresood à un naveiu III dnas le crdae national des cirntoaceitifs plsnsenoeleroifs (décret n° 2019-14 du 8 jevniar 2019), aeicnn naeivu de diplôme V (du 21 mras 1969).

Article 4 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il purora être révisé sleon les règles prévues aux ailectrs L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux atelicrs L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Les preaits prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation petalilre du présent accord.

Le présent aocrcd srea déposé en duex eeimrxlpeas (une veiorsn sur spouprt paepir signée des pareits et une version sur sropput électronique) auprès des sierevcs cuentrax du mitsirne chargé du travail, dnas les cndtoniios prévues aux arlecits L. 2231-6 et D. 2231-2 et suatvins du cdoe du travail.

Cet acrcod srea déposé au grfefe du cnoseil des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC.

En outre, un ealmxpriee srea établi puor caquhe partie.

Les pateirs cneennivnot de seltilcior l'extension du présent accord, aifn de le rnedre aabppillce à l'ensemble des esnpreriets ennartt dnas le champ d'application de la coivennton cllvcetioe nltanaoie des epasces de loisirs, d'attractions et culturels.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# Avenant n 62 du 19 septembre 2019 à l'avenant n 45 du 28 juin 2013 relatif au régime de frais de santé

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA slcaectpe ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT, |

Article 1er - Définition des ayants droit
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 2, « 2.2. Définition des atnays doirt » est modifié cmome siut :

« Bénéficient du présent régime en qualité d'ayants diort dnas le crdae de la scuruttre de coaiottisn ? flailme ? : ? le conjoint, le prtraeanie lié par un Pcas et le cocibunn aaynt une résidence commune, dès lros qu'il ne perçoit pas de rneevu psnrnfisoeoel ou de renevu de rmeeamnlpcet ; ? les enfntas à charge, c'est-à-dire : ? ? les eafnnts de ? 21 ans à crahge du prancaiitpt ou du cniojont ou du paratrneie lié par un Pcas ou du cnoicbun au snes de la législation des aclaotlnios falemailis ; ? ? les eannfts de ? 26 ans à cgahre du pincirtpaat ou du cnoinojt ou du paratrenie lié par un Pcas ou du cnciobun au snes de la législation fialsce ; ? ? les efnntas itnriscs à Pôle empoli en qualité de « primo dmrnaeueds » ; ? ? qeul que siot luer âge, et suaf déclaration prlsoneelne de revenus, les efnnats infirmes, c'est-à-dire hros d'état de sivneubr à lrues beoisns en rsoian de luer invalidité, pirs en cpmote dnas le clcual du qioetnut fmaliial ou oranvut driot à un amatneebtt acbiplpale au reevnu ilmabospe ou bénéficiaires d'une pesonin amenlariite que le salarié a été autorisé à déduire de son impôt sur le revenu.

Par ailleurs, le cnjoiont qui perçoit des reevnus pionesfeslrnos ou des runvees de rampelemnect pruora adhérer aux gnaairtes du présent régime de manière individuelle, dès lros qu'il actqutie une ctsitooian spécifique*; cttee adhésion n'ouvre pas au dorit à portabilité* (1).

*(1) Les teerms « ; ctete adhésion n'ouvre pas au driot à la portabilité » snot eclxus de l'extension sur le fmnoeednt des arelctis L. 911-2 et L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

Article 2 - Garanties
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 intitulé « Ganritaes » est modifié cmmoe siut à cemtpor du 1er jvneiar 2020 :

Le détail des gierantas en viuguer à cetopmr du 1er jiaevnr 2020 est rripes ci-après.

Les paeaintrres souacix snot cvnnoeus de cornulce un accord potnart sur la création d'un ctecaifrit de qlciioaifatun pnoeioslesflnre (CQP) « Cimmos de slale » et de le vasioerlr au tvaerrs de la grllie de classification. Ce ctriifceat de qicioalfaitun pnosenserlfoile s'adresse en priorité aux salariés des niauevx I et II de la gillre de cilncisaoitsfas de 1994, siot dnas la nuevlole girlle de casfocisaliitn de 2019 au degré 1.

Conscientes des ejneux que représente la frtimoaon puor la brhcnae pesserflnoniole des espcaes de loisirs, d'attractions et culturels, les paretis crinfneomt luer volonté de reconnaître la qifalaictoiun ausicqe par l'expérience professionnelle, complétée de sssoenis de fatiroomn dnas un socui pneamenrt d'avoir un pnoeernsl compétent et qualifié puor muiex répondre aux bioenss et exiecegns du public.

Ce CQP est issu des bsneios et des attentes des siets de loisirs, d'attractions et culturels.

Cet aevannt a puor ojbet de fiexr la rsannnoacecsie du CQP au treavrs de la glrile de ctifclsaiisaon et de rémunération.

Il est complété en axnene par : ? le référentiel de compétences ; ? l'organisation de la préparation ; ? la délivrance du CQP ; ? la raaniessonccne du CQP.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

(Fiches non reproduites, csoanlluetbs en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrbuquie BO Cnononteivs collectives.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0016.pdf

Les nuaviex d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cpoimrs les petnrsoatis versées par la sécurité sociale, dnas la lmtiie des firas réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations : FR : fiars réels engagés par le bénéficiaire. BR : bsae de reebsnmrmuoet ruentee par l'assurance mliaade oiigtablore puor déterminer le mnotant de son remboursement. RSS : rmesmnoeburet sécurité sliocae = mtonnat remboursé par l'assurance mialdae oabtgriiole et calculé par alatopipcin du tuax de rsrounmmeeebt légal en vigeuur à la bsae de remboursement. DPTM (dispositifs de priuqate trifiarae maîtrisée) : ? OPTAM/ OPTAM-CO ; ? OTAPM : optoin ptiqurae tiiarrafe maîtrisée ; ? OPTAM-CO : opotin pauqrite tfirriaae maîtrisée ? chirurgie-obstétrique. ? : euro. PLV : pirx ltimeis de vntee fixés solen la réglementation en veiugur à la dtae des snois effectués par le bénéficiaire ; HLF : hoonierras ltiemis de fotiaaucrtn fixés seoln la réglementation en vuguier à la dtae des sinos effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, cesoltnalubs en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrubquie BO Cinnoneotvs collectives.)

hptts :// 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent anvaent pedrnra effet à comeptr du 1er jnviaer 2020.

Suivant les dinsiioopsts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paretis sigtaiearns n'ont pas rneetu de dptnosiisois spécifiques tllees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavaril à l'attention des eipresernts de mnois de 50 salariés dès lros que le présent aevnant vsie à moideifr le régime cleitoclf ooglibaitre de fiars de santé dnot doivnet bénéficier les salariés revenlat de la covotnienn celvictole et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Le présent aeavnnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asini que de dnadmee d'extension, conformément aux dopsnioiitss légales et réglementaires.

Le présent avennat srea déposé dnas les cindotnios prévues par le cdoe du travail.

Les parties sagienitras ont connevu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

# Avenant n 63 du 21 novembre 2019 à l'avenant n 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA seclcptae ;<br>INOVA CFE-CGC,<br>FCS CGT, |

Article 1er - L'article 1.5 est modifié comme suit :
*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

« Actirle 1.5 Contributions clnoinotvlnenees

Dans le cadre de la ptoiormon et du développement de la fatioomrn pfslooselrinene dnas son seectur et des atnocis qui en snot consécutives, les peteairrnas saiuocx de la brhcnae s'accordent sur le maiinten d'une cbtonuoiirtn cnetnlleivnonoe qui est mutualisée au sien de l'AFDAS et qui cnenrcoe ttuoes les eetrrnseips de la branche, qluele que siot luer taille.

Cette cbiutroointn est esniuxlceemvt réservée au fnecmeinant d'actions bénéficiant aux eptsrneeris et salariés de la banchre des Loisirs, au sien de l'AFDAS, et rtsee entièrement asqiuce à la branche. Elle est gérée au sien d'une cismiomosn pirtairae de

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les peraarneits sociaux, réunis en cssomiomin paritaire, décident de faire évoluer le régime de fairs de santé oligrtbioae mis en pcale par l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013.

Le présent avnaent a puor ojbet d'entériner les mfniaiootdcis apportées au régime firas de santé de la cinvonoten clvclieote nlotnaiae eascpes de loisirs, d'attractions et culetrlus par : ? msie à juor de la définition des atynas diort sutie à la PMUA (protection uselnlvriee maladie) ; ? msie à juor des grinteaas stuie à la réforme dtie 100 % santé et lisibilité des garanties.

goitsen des cinnttboiorus cevloeolnnnintes prpore à la branche. La commission, après dnoucsisiss aevc la cimsmsioon ptiirarae niaaotnle elpmoi et fratmooin (CPNEF), définira cuqahe année les anitocs financées pnroriaeiritmet par ctete coiirntutbon conventionnelle.

Il srea demandé à l'OPCO un blain siattuitqse et qtuaitalif de l'utilisation de ctete contribution.

Par ailleurs, les ptneareairs scuaoix se réservent la possibilité, par vioe d'avenant, de rvieor les règles d'affectation de cette crbottouinin conventionnelle, sianvut les oniiranoetts et priorités de fooiartmn ponisrfelesnole décidées au sien de la branche.

À ttire transitoire, le tuax alpbcpliae puor les enepitresrs de monis de 11 salariés au ttrie des mssaes selaraials versées en 2019 d'une part, et, éventuellement au ttire des msases srealiaals versées en 2020 à défaut d'un arcocd ultérieur, s'appliquera cmmoe siut :

1.5.1. Eetrinspers oncapcut monis de 11 salariés (hors itnteetmntris du spectacle)

Les eieptrrenss oaucpnct mions de 11 salariés dioenvt ccrsneoar au fnnemaneict de la fomoitran penflresoilsone une cirtuboitnon ctoinnlnnevloee de 0,35 % du motnnat des sreaails versés aux salariés suos CDI et aux salariés suos CDD, répartie de la façon siuvatne : 1. ? 0,20 % au ttrie du paln de développement des compétences conventionnel. 2. ? 0,15 % au titre des fmntioaors en anratclene (*contrat d'apprentissage* (1), cotrnat de professionnalisation, atocin de rioscerenvon et pootmiorn par l'alternance). »

Les aurets dinsstpooiis de l'avenant n° 52 du 23 nboevmre 2015 rtsenet inchangées et fronet l'objet de négociations etnre les petiararens siucaox au crous de l'année 2020.

*(1) Les teerms « coattrns d'apprentissage » snot ecuxls de l'extension comme étant carneitors aux diositpnosis 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent anneavt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ansii que de dmndeae d'extension, conformément aux dispnostiois légales et réglementaires. Cet arcocd srea déposé au ministère du tiaravl et au grffee du coesnil des prud'hommes de Paris dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vgueiur du présent aroccd est soiusme à l'absence d'opposition des ognaritioasns slceidanys non-signataires mjiroaetiars*en nombre* (1) dnas un délai de 15 jrous à comeptr de sa ntiitoofaicn ; au-delà, il est d'application immédiate.

*(1) Les tmrees « en nbrmoe » mentionnés à l'article 2 snot exlucs de l'extension comme étant creaironts aux dtsooipnisis 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sirngaetais du présent accrod daendment au ministère du

# Avenant n 66 du 20 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA satlcepce et comionictaumn ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>CGT FCS ;<br>SNEPAT FO, |

Article 1er - Objet
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aoccrd a puor oejbt de feixr le crdae de msie en ?uvre du dipsioistf « Pro-A » défini aux atrilecs L. 6324-1 et sitnavus du cdoe du taarivl puor les enieptrress et salariés reavlnet du cmahp d'application visé à l'article 2.

Article 2 - Champ d'application
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dnptoosiiiss de l'accord snot allppcaeibs aux eneetisprrs et salariés rvnaelet de la cvntinooen celicltove nlntioaae des epacess de loisirs, d'attractions et clruetlus (IDCC 1790) et de son aennxe « Secctpale » du 10 mai 1996, qeuls que seinot les ecetfiffs de l'entreprise, ilncnaut anisi les ensiperrtes de moins de 50 salariés.

Article 3 - Public concerné
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il est rappelé que le diiisstpof de la « Pro-A » cocnnere les trvaial son eexsointn à tteous les enispetrres eranntt dnas le camhp d'application de la cienovtnon ciocletvle ntiaonlae des epcaess de loisirs, d'attractions et cleulrtus sur l'ensemble des départements français, y crmpios les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux epitrreness de minos de 50 salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Suite à la réforme de la loi du 5 serebtmpe 2018 puor la liberté de chsoiir son avneir professionnel, les atavnnes n° 51 et 52 rifelats à la fraotimon peofrsnnellosie et à son fenieanmnct dniovet être révisés. Dnas l'attente d'une négociation puls gblolae de ces avenants, les petraenaris suciaox ont cnvnoeu de mediifor l'avenant n° 52 du 23 nevombre 2015 rilteaf au fnecnemaint de la frmaootin professionnelle.

salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en pcurileaitr les triaetilus d'un crntaot à durée indéterminée ou d'un canotrt uinque d'insertion à durée indéterminée.

Le dstoiipsif « Pro-A » est aelissccbe aux salariés placés en activité partielle.

En aocipatipln de l'article D. 6324-1-1, il vsie les salariés n'ayant pas atntiet un nveiau de qciiatilafuon égal ou supérieur au neivau 6 du nuaeovu crdae naitnoal des certifications, conarrnpoesdt au gadre de la licence.

Article 4 - Objet et forme du dispositif de « Pro-A »
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le dioipsstif de la « Pro-A » a puor ojebt de ptrteemre au salarié de chanegr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptooirmon soaicle ou pnoliesoneflsre par des atcinos de fioamrotn ou par des aiocnts pttmeranet de fraie vdaelir les aicqus de l'expérience.

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, la « Pro-A » puet viesr des antiocs ptentarmet de friae vldaier les aicuqs de l'expérience (VAE) asnii que l'acquisition de socle de cssonanianecs et de compétences.

La faoiortmn organisée au trtie de la « Pro-A » ropsee sur l'alternance etnre esnienetegmns généraux, poenlinsoferss et technologiques, délivrés par un omsnargie de fimartoon et activités pfrelsneoeolniss en entreprise, en lein aevc la fiotarmon suivie.

Les prtiaes seriataigns relepnpalt l'importance de l'entretien pfsooseriennl qui vsie à apocgnamcer le salarié dnas ses prsiveetpces d'évolution presliennfosole (qualifications, ceghmeannt de poste, promotion?) et ietiinfedr ses bsieons de fmtirooan et qui est un memnot ortpopun puor evgnsiaer une « Pro-A ».

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la perttooicn slocaie en matière d'accidents du taraivl et de maiaelds professionnelles.

Les antiocs de reooisvencrn ou de primoootn par acentranle se déroulent parrieinrteimot sur le tpems de tiaavrl effectif. Eells pveunet se dérouler, en tuot ou partie, en deohrs du tpems de travail, à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur, solen les modalités fixées par arcocd d'entreprise. Loqsure la fotioarmn se déroule panednt le tpmes de travail, le minaietn de la rémunération du salarié est assuré.

Les atcoins de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les eesnnngietems généraux,

poelnfsniseros et tlhoonecgqieus dieonvt être mis en ?uvre par un oamsgnrie de fmtoraoin ou par l'entreprise, si elle dpisose d'un svrciee de formation.

Le caorntt de tiraavl du salarié fiat l'objet d'un aanvnet qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les acntois de fmirotoan snot d'une durée cipsomre ertne 15 % et 25 % de la durée tatole de la « Pro-A » et elels ne deniovt pas être inférieures à 150 heures.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du travail, la rircevoneson ou la poimrootn par aenarctlne a une durée croimpse entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, ctete durée est allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pclubis éligibles à une rrencosevoin ou poriomton par l'alternance. Cttee durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pbluics spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail. Ctete durée ne s'applique pas aux aoticns d'acquisition du socle de caaicensnosns et de compétences et aux atoncis de viadlation des aicqus de l'expérience.

Article 5 - Tutorat

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'employeur désigne prami les salariés de l'entreprise un ttueur chargé d'accompagner cauhqe bénéficiaire du disitsipof de la « Pro-A ».

Le ttueur est csoihi pmari les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot être varotloine et jsueiiftr d'une expérience pelsnsleforione d'au monis 2 ans dnas une qaoiiutlacifn en rroappt aevc l'objectif de foiartmon poursuivi.

Un tueutr ne puet pas svuire puls de 3 salariés en arntlacnee et duex s'il est lui-même l'employeur.

Le ttuuer a nomamtent puor minssios : ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de giedur les pnrnoeses qui, dnas l'entreprise, patpciirnet à des aictnos de formation, dnas le cadre de la « Pro-A » ; ? d'organiser, en lein aevc le robaselpsne hiérarchique, l'activité de ces psnneroes dnas l'entreprise, et de cieotnrbur à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes poseonllesfinres et de savoir-faire professionnels, au tvearrs d'actions formalisées en suotaiitn pirsfeelnlnoose ; ? de vleielr au rpceset de luer elpmoi du tmpes et aux activités qui luer snot confiées ; ? d'assurer la loiiasn etrne les onsgiarmes ou établissements de foitmroan et ces prneseons ; ? de ppitcraier à l'évaluation des compétences acquises.

Pour perttmree au teutur d'exercer ses minsoiss dnas les cotdininos optimales, les peiarts snageiritas cenvnnnieot que le teutur diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, éventuellement d'une fmtaoiron spécifique, et il diot également deissopr du tpmes nécessaire au svuii des ctnorats de professionnalisation.

Article 6 - Certifications visées

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La roecieosvnrn ou la ptoimoron par aracentnle a puor but d'acquérir une qacflautoiiin prsnielolofsene rnnocuee par : ? un diplôme ou ttire pieenssfnoorl enregistré dnas le répertoire nonitaal des cfctieoitirnas peneifrloeslosns (RNCP) ; ? un ceciraftit de qcaiulftiiaon ploinfroleensse (CQP) de brachne ; ?*une qfltiiuoiacan rcuoenne dnas les cfiaitlinosacss de la cteovoinnn citlelvoce*(1).

Dans le cdare du présent accord, les pntaieraers scaouix ont dressé la lsite des cofaiertcintis peofnelresloinss éligibles à la « Pro-A » : la lstie est dbinolspie en anexne 1 du présent accord.

*Les priteas cneennoivnt que tuot CQP détenu par la bnrache asnii que ttuoe cftaorteiicin créée postérieurement à la siurnagte du présent aroccd seront aettuumoenaiqmt ajoutés à ctete liste.*(2)

Les études menées dnas le cadre de l'observatoire ptarairie des métiers et des qitiaocifualns ont piemrs d'identifier les métiers en mtuitoan ou en tiosnen et de drseesr le bailn des pliteoquis de bnhrcae en matière d'apprentissage et de fairtoomn professionnelle. Cette étude a donné leiu à un arunmragiete doilpibsne en aexnne 2 du présent accord.

De fait, les penariretas scaouix réaffirment que ces cconfettariiis répondent précisément aux problématiques d'embauche de la filière, pentemrtat de civuror en parite les bseinos rltaefis aux métiers en forte mutation, aux métiers nuoauevx et aux métiers spécifiques. Elles snot la celf de voûte pnttmreaet le mtaniien des savoir-faire, lnmtaiit l'obsolescence des compétences et fasvoianrt l'employabilité des salariés de la branche. Elles snot également un otiul muajer fvsaoanrit la pmioootrn irtnene des salariés et ouvarnt des possibilités de rcvisrneooen professionnelle.

*(1) Les termes « une qaiolaitcfuin ruconene dnas les csaiisncaftolis de la cineonvton collective. » snot elxcus de l'extension en tnat qu'ils crtnveenonient aux dopsoiitniss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 aivrl 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa exlcu de l'extension en tnat qu'il ceitnrvnoet aux dipoiistosns prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 arvil 2021 - art. 1)*

Article 7 - Prise en charge

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cooimmssin patiraire nnaaoitle elopmi ftoaomirn (CPNEF) détermine et révise, le cas échéant, les tuax de prsie en chrage des faris engagés dnas le cdrae de la rsneioeorvcn ou la pmiortoon par aatenclrne (Pro-A).

Les fairs puanovt être pirs en cgrahe snot les snuvtias : ? fiars pédagogiques (couvrant nnmmaetot les enintmeegsens généraux, peirsnolonfess et teeuiqcnohlogs dispensés lros des aiocnts de formations) ; ? frias de tnaosprrt et d'hébergement ; ? la rémunération et les cgarehs silaeocs légales et cevitonnlnoenles des salariés lros de luer formation.

Article 8 - Durée, dépôt, extension, révision, dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, conlcu à durée indéterminée, erntrea en vigeuur au 1er février 2021*en l'absence d'opposition des ognrinstaiaos sydanlices non-signataires majritrioaes en nmrobe dnas un délai de 8 jrous à ctoepmr de sa signature* (1).

Le présent aoccrd asnii que ses aenxnes seront déposés à la dectiroin des retoilans du tiraavl et au gferfe du ceionsl des prud'hommes de Prias dnot dépend le siège du SNELAC.

Le présent avenant aisni que ses aenexns punrorot être révisés ou dénoncés conformément aux dipootsniiss légales.

Les srgiataiens du présent accord daenmdnet son eetsnioxn à teouts les epenteirsrs enantrt dnas le cmhap d'application de la cvtononein cvltioclee nniotalae des eecspas de loisirs, d'attractions et culrlutes sur l'ensemble des départements français, y cpmiros les DOM.

*(1) Les trmees « en l'absence d'opposition des ogsinrnitaoas syedlicans non-signataires mitrjraieaos en nbmore dnas un délai de 8 jruos à ceotpmr de sa signature. » snot elcuxs de l'extension cmome étant citaernors aux dpsitiioonss de l'article L. 2262-6 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 aivrl 2021 - art. 1)*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans un ctoextne de ftreos mantutois du marché du travail, le développement des métiers des ecpaess de loisirs, d'attractions et clelrtuus et la ptaoosfneialrsoinisn des activités qui en découlent ipnesomt le déploiement et le suvii d'une foitrmoan peolonnfrsselie adaptée.

La faooimtrn pofleiloersnsne ctutsinoe un fecutar d'accompagnement de la compétitivité des einpeestrrs et d'employabilité des salariés. Elle pemret de menntiair les salariés dnas luer epmloi et de fiare fcae à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des mdoes de cmoinsmotoan et de ctonmciamioun anisi que de l'organisation du travail. Elle vsie également à friae fcae à la discontinuité cartsoinse des tiaertoejcrs peoenloerfnlsiss et à l'accélération des moitautns économiques. Enfin, elle permet d'appréhender au mueix les opportunités plfiseelenonross oferefts par le marché.

L'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 spetrbeme 2018 puor la liberté de ciisohr son aeinvr psenfroesnoil mofiide les alectris L. 6324-1 à L. 6324-6 du cdoe du traavil en créant le diistopisf de rerseinvoocn ou pomrtooin par analtrcnee (dit « Pro-A ») remplaçant le dsopitiisf de période de professionnalisation.

En pnerant en considération d'une prat les anttetes croisées des eprenrsiets et des salariés, qui diffèrent sleon l'organisation et la sutrructe des epimols de cahque entreprise, et d'autre part, la saisonnalité de l'activité, il est covennu ertne les petiars de la ccoiousnln d'un aroccd spécifique dédié au doissptiif de rncisvroeeon ou de pooiomrtn par aaelnrtcne (Pro-A), aifn de ptremrete aux eeenrtiprss de la bhnrcae de répondre à lrues bsienos en compétences.

Ce dsiptisoif diot permrtete aux salariés, ntmaonemt cuex dnot la qoalciitfiaun est infsntfasiue au rgeard de l'évolution des teeolnoighcs ou de l'organisation du travail, de foveraisr tnat luer évolution ou pomriootn plosfeelnnsrioe que luer mtieainn dnas l'emploi. La rsvrecenioon ou la poiomortn par atnnrelcae vsie à flieiactr un cnmngaheet de métier ou une pomrtioon professionnelle, via l'obtention d'une qltafcuaiiion reconnue. La « Pro-A » est orientée vres les salariés en poste, ntnmmeaot les jeunes, les sioerns et les prnosenes en siituoatn de handicap, tuot en sagilunnot le pniicrpe d'égal accès à la ftmoriaon poeienlrnolssfe des salariés ptreenanms et des salariés saisonniers. Ces derrines cnsneuotitt une prat iottpmanre des pbilucs recrutés par les eeirsrenpts de la branche. À ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dfitpisisos d'apprentissage prévus par l'accord notiaanl irieosnofntensrpel sur la fooitmarn puor tenir cmopte de la diversité des apprenants.

Il s'agit également de mneer une pilquitoe avcite de fraimootn en acrnealtne par l'accroissement des ctrtanos d'apprentissage et de pisaoltfnraoiissnoen et l'affirmation du rôle mauejr des tuteurs. Enfin, elle pretmerta aux salariés de préparer luer roenivrseocn professionnelle, siot à luer demande, siot en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Compte tneu de la portée de cet avenant, les pertiaeanrs souiacx andrroocect une atotietnn particulière sur la cuomiamiontcn de cet arcocd aux puls petteis entreprises, mrjireataios dnas la branche, asini qu'aux salariés.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Annexe 1 *Liste des cncirftiitaeos peooersniflslnes éligibles à la « Pro-A »* (1)

(Tableaux non reproduits, cnbslatoleus en lnige sur le stie Légifrance, rubrquie Biullnets ocifilfes des ctovennnois collectives.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210009 _ 0000 _ 0010. pdf/ BOCC

*(1) Dnas l'annexe n° 1 fnxiat la litse des cnicrtoaitefis éligibles, les ctieirnoacfits suvaeints snot exlcues de l'extension en tnat qu'elles cnirnnnoveeett aux dsnpsioitios prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tivaral : - TP - Ticehncein (NE) d'accueil tiousiqrute oitopn accompagnement, option anaitomin - Ministère chargé de l'Emploi-Niveau 4 RNCP1896 ; - Mgaaenr du mnekiartg et de la cuomntoiacimn - Iinsttut supérieur d'informatique et de mgamennaet de l'information (ISIMI) - Pôle Piars alternance-Nvieau 7- RNCP16651 ; - Directeur(trice) de la cuomoactniimn - Istutnit européen de la cimconatouimn et des médias - ECS Paris-Neviau 7- RNCP24878 ; - Chargé de camnmoiouticn Eoareupn cauomcintmoin shocol (ECS) Naievu 6- RNCP17832. (Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)*

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Annexe 2 Argumentaire puor aagnmecopcr la sélection de cfeitanticoris « Pro-A »

1.?Portrait de la bhcnrae des eecpass de loisirs, d'attractions et culturels

La brcnhae des epsaces de loisirs, d'attractions et cutulerls se coopmsent de 3 100 établissements employeurs. La bnrcahe eiopmle près de 50 000 salariés en eomlpi ppniaricl alxuques s'ajoutent 30 000 salariés en emlpoi saisonnier. Près de 13 000 employés snot des étudiants et 3 400 des ientntiemtrts du spectacle.

La bhrcane se sgaursnilie par une gdrnae diversité des métiers exercés et des fulx d'emploi conséquents, près des deux-tiers des psetos étant occupés par des eolpmis saisonniers.

Les métiers opérationnels, svounet ascleiscbes snas coidntinos d'expérience ou de diplôme, pntteemert l'insertion dnas l'emploi de salariés aux plfrios variés. Ce seuectr csnuitote en effet, hros période de crise, une vioe privilégiée d'insertion puor les jenues et les drnedameus d'emploi, en tmeers de perspectives, de foortmain professionnelle, de carrière et de ctioturcnosn de pourrcas pfseoonenlrsis tnat dnas la brnache du dnmvstrieesiet que dnas d'autres scrtuees d'activités.

2.?Les montautis en crous et anticipées

La numérisation, une évolution importante

La numérisation du stceuer se matérialise par la création d'outils et d'animations à dtaoentiisn des virsietus tllees que des applications, la réalité augmentée ou eronce la précommande de roiartusaten rdipae ou classique. La numérisation dreumee teiuootfs réservée aux sertrutcus dsapnsiot des mnyoes snfstfuais et en piltuiarecr les grdans pcars naanoutix (suivi en tpmes réel des fleis d'attente?). Les modalités d'accueil des vreuiists snot ansii en cruos de muittaons ; ces évolutions nécessitent l'accompagnement des salariés ne disnspoat pas de compétences numériques.

Outre le développement d'outils de geoitsn digitalisés (gestion RH, billetterie, comptabilité, etc.), les établissements denviot désormais être référencés en lnige puor ggnear en visibilité et coumiqnmuer en lgnie par le biais de luer prpore stie itnrenet ou via les réseaux sociaux.

Une cuocecrnrne cioanssrte pnuosast les atreucs à se diversifier

La cnssricoae du sutecer avnat la csire et l'ouverture de naeouvux sties de loisirs, d'attractions ou cruelults penuosst les aerutcs à se dteunigsir et à touhecr un piulbc puls lagre en dsaefnriviit luer offre. Ils pvenuet arlos intégrer d'autres peitontarss (spectacle vivant, évènementiel?) ou créer des oerffs spécifiques (pôle ennaft puor ptmrertee aux autleds de prfietor des attractions, événementiel).

Certains des aeuctrs fnot évoluer luer modèle économique en oanrfft la possibilité aux einrtespres d'organiser des séminaires, alors que d'autres s'insèrent dnas des réseaux tsouutrqeiis comme cuex des ofcifes de tsrmoiue et développent des paaretniarts aevc d'autres aurtces puor développer des ofefrs tiquiseuotrs intégrées (une entrée dnas un stie + un hébergement + un dîner).

La polinsoaniraisstofen prssgreovie du secteur

Face à l'allongement de la soaisn et au bosien en main-d'?uvre en bssae ssaion (renouvellement de l'offre) des auetcrs ont transformé craitnes elimpos ssnaeioirns en CDI, ou en CDI-I (contrat à durée indéterminée intermittent).

En outre, des seits de lisrios et de disetivtnesmres se snot engagés dnas une démarche d'amélioration cnitoune dnas le cadre du laebl « Qualité tiuromse ».

3.?L'impact de ces évolutions sur les métiers : l'obsolescence de crietnas métiers et les compétences à développer

L'emploi salarié diot intégrer la roimospcetoin de l'offre et les itannivnoos technologiques

Certaines fionnctos tanvserress snot impactées de manière négative par la digitalisation. L'automatisation et l'externalisation de citneares tâches peuvent réduire les boensis d'emploi sur les métiers concernés, nenmomtat gsieton de la paie, secrétariat, comptabilité, ou enroce caisse. Ctete évolution ednenrge la nécessité de penesr le puarrcos possenoifnerl des salariés concernés et d'accompagner luer montée en compétence vres des tâches à puls forte vuaelr ajoutée humaine, par emlexpe vres cleles cnamrtoopt une disnimoen d'analyse ou d'accompagnement.

Les compétences pnarmeettt d'enrichir le porracus du vsiiteur deennevint prépondérantes.

Les métiers de l'accueil et des rtnloieas aevc les vtusieirs gnegnat en complexité. Du fiat du renrnfecemot des aentetts des vuisirtes en matière de ponaaisresitolnn de l'expérience et de l'accompagnement, les compétences de l'opérateur d'accueil, aujourd'hui orientées vres la bitliletree et l'information, se déportent vres le csienol et l'accompagnement des pciblus aifn de luer psoeoprr le praorcus oimptal en fntooicn de lures attentes. Les compétences renlnotlieales (attitude fcae au visiteur, empathie, capacités de communication, pédagogie, oottneirian client) snot dagatvane privilégiées. Par ailleurs, la présence des puilbcs étrangers eedrnnge un bseoin en compétences des salariés de l'accueil en lngueas étrangères (anglais mias asusi lngueas des pcbiuls qui se divniifreset : chinois, russe, arabe...). Ces compétences dneeninevt d'autant fdlneatoamens qu'elles ceoinutrnbt à la psoaonnliiseatrn de l'expérience visiteur. Ces compétences ceronennct naotemnmt les eteifcffs des opérations d'attractions, de l'hébergement, de la restauration, du bar, de la vente.

# Avenant n 67 du 3 juin 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA scpacltee ;<br>INOVA CFE-CGC, |

Article 1er - Champ d'application
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

Les compétences daeiitlgs de meanritkg et de cmumiaotnoicn dnnvieneet nécessaires. Le ceotomremnpt numérique des vseitiurs (comparaison, notation), anisi que l'enrichissement de l'offre événementielle en patrie à deostintain de la clientèle affaires, ernngednet le bieson puor les stcrueutrs de gérer et d'améliorer luer présence en ligne, aisni que de cisountter une stratégie de cactoumoimnin omnicanale. Celles-ci snot lmgeeuonqit amenées à développer les compétences des salariés en matière de mitkrnaeg en lgnie et de couatmiiocnmn digitale.

Les métiers de l'événementiel et de commercial. La divcsitefiarion de l'offre nemanomtt en doirectin de la clientèle afifreas et de la loiuqge événementielle créent des beoisns en compétences au niaevu des fooitncns cmemcelarios et de développement, des métiers de l'événementiel, de la cimtcuanmooin anisi que du minaketrg et de la vtnee à doneiistatn d'une clientèle professionnelle.

Vers l'augmentation des bsnoies en compétences en vntee à dsctnaie et en poirromtmgaan numérique. Les uagses et les ateentts tuojuors puls poussées des veutisirs en matière d'expérience numérique, tles que le développement des scveires de réservation en ligne, cnieoundst à un aceoesmcsinrt de la ddmneae sur les fooctinns de la vntee à dntasice (agent de réservation, surpopt client). Ces uagess couplés à des attnetes cnriesstoas d'accompagnement et de paessooitrnlainn de l'expérience numérique du visiteur, par epxelme via une ailppiatcon anpncagomcat le viesutir lros de sa vuene sur le site, dnenont leiu à des biseons sur des fotcnnois de développement iiaunmqtfore et de prtmmogiaaron dnas les puls genadrs structures.

Vers le développement tuhnceoqoigle des métiers de la meannicnate des aatnrittocs aifn de pilelar le rsqiue d'obsolescence de compétences uinnqemuet électromécaniques. L'émergence de neuolevls aaicntttors fasanit apepl aux teeoihncolgs numériques exige le développement de neleluovs compétences techniques, nenomamtt sur les métiers de la maintenance. Ctete tnedance ipmtcae également la fiotroman des opérateurs d'attractions, de même que les ingénieurs et cconreuptes chargés d'imaginer la nllevuoe ofrfe de divertissement.

Les métiers du Slecactpe cosneansint de gaedrns difficultés deus à la cisre siaolce engendrée par la pandémie de Covid-19. Pléthore d'entreprises ont recruos à des snsinieaors ou à des salariés parnemtens puor asrsuer la création, la préparation et les représentations des sctlcepeas vnavits et autre évènements auitqseirts qui cuotsetnint un des slcoes du modèle économique du scteeur d'activité. Cttee flalime de métiers diot être sotunuee puor ne pas disparaître, et ses epimols dvneiot être encouragés par des ftoiraonms régulières.

Source : Rapport emploi-formation de la bahcnre pesriofnonlesle des ecaspes de loisirs, d'attractions et culturels, oistbroverae ppiecrostf des métiers et des qaainfiociluts des eeacpss de liorsis d'attractions et culturels, 2019.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des erpeeristns et des salariés rvlaeent de la conitoenvn clecilтvoe naaoiltne des eesacps de loisirs, d'attractions et cutlreuls (IDCC 1790).

Article 2 - Objet de l'accord
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrocd a puor objet de ptemerrte aux eopeuylrms des escepas de loisirs, d'attractions et culturels, fnsaait fcae à une bassie dlrbaue d'activité, de rrocieur au doipssiitf d'activité piearllte de lognue durée. Il définit ses codiionnts et modalités pratiques. En contrepartie, il précise les enamegngtes soicutrss par les eeprsentris sauaiothnt bénéficier de ce dispositif.

En l'absence d'accord ccleioltf d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur le présent aevannt puor élaborer un dnemouct unilatéral qui fxie les modalités de msie en ?uvre

d'activité réduite puor le mtaiinen en epomli dnas son entreprise. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le dunoemct unilatéral.

Article 3 - Réduction maximale de l'horaire de travail
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

3.1. ? Piprince général de réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de taaivrl ne puet être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié. Elle s'apprécie puor cquahe salarié concerné sur la durée d'application du dsipiotisf prévue par le présent accord. Son acplapiotin puet crduione à la spisneuosn taeirmrope de l'activité.

La litime de la réduction de l'horaire de trvaial ne puet être dépassée que dnas des cas ennteexlpcios résultant de la siatituon particulière de l'entreprise, nometanmt en foicnotn des crttineoans siiatnares liées à la réouverture et à la capacité d'accueil de chqaue site, sur décision de l'autorité administrative, snas que la réduction de l'horaire de tiaarvl puisse être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

Sauf accrod exprès du salarié bénéficiaire du dsoptiiisf d'activité pitraelle de lnogue durée, l'entreprise ne puet imposer, au corus d'une même journée, un tavaril ctnionu d'une durée inférieure à 3 heuers consécutives.

Dans la meruse du possible, le salarié dvrea être informé des modalités de msie en ?uvre et de la frome que prenrda puor lui la réduction de son activité suos un délai de prévenance raisonnable.

Le délai de prévenance de pacmeenlt des salariés en ALPD diot s'entendre en un délai rnnaoabisle peeanmtrtt de ciieolcnr les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie plnrleenose du salarié. Ce délai est présumé rbinoansale lorsqu'il est d'un mumniim de 72 heures. Dnas l'hypothèse d'un mtoif impérieux, ce délai puet être réduit de la durée nécessaire provoquée par les ctrcnconisaes rencontrées.

Compte tneu des différents mdeos d'organisation du tpmes de triaavl utilisés dnas les eitneepsrrs de la bnhacre des espeacs de loisirs, d'attractions et culturels, il est rappelé que, conformément à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail, la réduction ctevcilole du tpmes de taviral puet être organisée de manière alantrtivee au sien du srievce concerné. En conséquence, il est psisbole sur la durée d'application du dtpsosiiif d'alterner des périodes de failbe réduction d'activité et des périodes de frote réduction, vorie de sounsiespn temapirore de l'activité, dnas le rspeect du ploanfd défini dnas le présent article.

Ainsi, puor les enreprsetis qui ont oneairnierdmt rcueros à la mdoaulotin du tmeps de travail, il est possible, puor les salariés concernés, de reorcuir au dpoitiissf de manière alternative, en retcnepsat les dtpiosinsios de l'avenant n° 41 rilteaf au tepms de tvaaril à la cooneivtnn ctoelvlcie niatnaloe des espaecs de loisirs, d'attractions et culturel.

Exemple 1 : salarié à tpmes pilen aevc une durée meynnoe de présence en entreprise.

Pour une acipptlaoin du dpitiosisf ALPD d'une durée de 6 mois, cnrnoacnet des salariés à 35 heures, l'activité du salarié puet être réduite de 14 hurees par snmaeie peandnt 6 mois, siot un tmpes de tviaarl de 21 heures.

Exemple 2 : salarié à tepms pelin placé aeanveimtlrntet en APLD.

Pour une aiptcpolian du dioipitssf ALPD d'une durée de 1 an, puor des salariés à 35 heures, l'activité du salarié puet être sduusenpe pndaent 3 mios et reneivr à un tpmes pelin pnadnet 2 mios pius 7 mios à tmpes praetil de tllee façon que sur 1 an le salarié tailavrle au mions 964 hereus (= 60 % de 1 607 heures).

Pour les crtoatns à tmeps partiel, cette réduction s'apprécie puor cqauhe salarié concerné, sur la durée d'application de son cotarnt de travail. Son atipapoilcn puet cnuidroe à la sepnisosun tmiraoerpe de l'activité. Par ailleurs, les paareenirts siaucox ont souhaité laseisr la possibilité aux eeptnirsers d'aménager la réduction mmialaxe de l'horaire de tiaravl du salarié à temps petrail au partroa de sa quotité de tiarval initiale.

Exemple : réduction d'activité aevc ou snas proratisation.

Pour une atpaipcolin du doisstipif ALPD aevc une réduction mimxaale de l'horaire de trivaal de 40 %, dnas une eiptrsnere qui emnpeoilt psluieurs salariés à temps partiel, à 28 hurees par saminee (soit 80 % de 35 heures).

? ootpin 1 : Le dmnuceot unilatéral prévoit une clusae de psririoatoatn : dnas ce cas, la réduction d'activité mmiaalxe siraet de 32 % (= 80 % × 40 %), siot 11,2 heures. ? optoin 2 : snas calsue de ptorrtaoiaisn dnas le dcuneomt unilatéral, la réduction d'activité miaxlame srea de 14 heuers (= 40 % × 35).

Dans le cdrae des disniposiots réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du trviaal est fixée par une cnnevotion de fiaofrt en jruos sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité prielatle snot déterminées en tneant ctompe du nobrme de juros ou de demi-journées ouvrés non travaillés au trtie de la période d'activité partielle, aevc les règles de csoeiovrnn seitvnaus : ? une demi-journée non travaillée cnrresopod à 3 h 30 non travaillées ; ? un juor non travaillé cpeoornrsd à 7 heuers non travaillées ; ? une smneiae non travaillée coposrernd à 35 heuers non travaillées.

Exemple : durée d'indemnisation au tirte de l'APLD d'un salarié au forfait-jour.

Les salariés snot placés en activité pelalitre qartue (4) demi-journées par senaime : 4 jruos × 3,5 heeurs = 14 hueers à indemniser.

En outre, il est rappelé que les caerds dgertainis pevnuet être intégrés dnas les ardcocs ou decunmot unilatéraux ALPD puor les ssonepusins ttaloes de l'activité. En acptpaloiin de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020 modifié, les périodes de slmeips réductions horiaers ne purnoort dnneor leiu à ALPD puor les cdears dirigeants.

3.2. ? Modalités d'indemnisation

Le salarié placé en activité prileatle de lunoge durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fncootin de la rémunération burte searnvt d'assiette à l'indemnité de congés payés et dnas les ctnndioios fixées par la loi et le décret n° 2020-926 du 28 jilluet 2020 rleatif au diisoptsif spécifique d'activité ptlelraie en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de ccalul de l'indemnité versée au salarié snot déterminées sleon les dtopsiosniis légales et réglementaires en vigueur. Conformément à l'article R. 5122-11 du cdoe du travail, la totalité des hreeus chômées est psrie en cptome puor le cculal de l'acquisition des drtios à congés payés.

Au reargd des dpsnitisoois réglementaires en vigueur, le slaarie de référence tenit ctpome de la monynee des éléments de rémunération vlabaeris perçus au curos des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé monis de 12 mios civils, précédant le pieemrr juor de pnleamcet dnas l'APLD de l'entreprise.

La rémunération mxaalmie prise en ctpmoe puor le cclual de l'indemnité hiarroe est égale à 4,5 fios le tuax hrraoie du sirlaae mimunim irsepninsoertnofel de conasirsce (Smic).

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 jluilet 2020, le tuax hrrioae de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.

Ces modalités puenvet être amenées à siuvre les éventuelles moifdacinoits légales ou réglementaires. Dnas une telle hypothèse, les esrienretps revlanet du présent cahmp d'application défini à l'article 1er ifoonnremrt le CSE, s'il existe, dnas les meiellrus délais et les salariés par tuos moenys au minos 5 jours anvat l'entrée en vegiuur des nelouvels dispositions.

Article 4 - Activités et salariés concernés par le dispositif
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

4.1.?Principe général

Tous les salariés liés à l'entreprise par un croatnt de tvaairl dnraut l'application du dpstsioiif ont vocaiton à bénéficier du présent diiisstpof spécifique d'activité partielle. Ainsi, snot également concernés les salariés qui aronut fiat l'objet d'un rteeeumrcnt pndenat la période d'application du dispositif.

Le diitpsosif puet cerneoncr tuot ou piatre de l'entreprise ou de l'établissement, à chgare de préciser dnas le dncomuet unilatéral les sceerivs concernés par la réduction cceolitlve de l'horaire de travail.

4.2.?Délimitation du dspistiiof par le dmocunet unilatéral

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jlliuet 2020 reailtf au diotipssif spécifique d'activité plralitee en cas de réduction d'activité durable, le dunoecmt unilatéral détermine les activités et/ou le ou les svrceeis concerné(s) et les salariés aquuexls s'applique ce dispositif. Le dnuceomt unilatéral précisera si l'entreprise ou une ptirae de l'entreprise, l'établissement ou une ptirae de l'établissement est concerné, qeul que siot l'emploi.

Dans le cas où sunemleet une patrie de l'entreprise est concernée par la msie en pcale de l'activité peirlatle logune durée, seuls les salariés concernés bénéficient des eanmteeggns et ceriaettoprns prévus au présent accord.

Le disitiospf puet cncneroer tuot tpye d'emploi, y crompis les salariés bénéficiant d'une coieontnvn de forfait, et ce, qulele que siot l'organisation du tpmes de travail.

L'employeur dreva veliler à rhcehrecer une équité de traenteimt puor l'ensemble de ses salariés, y cpiroms par une ritoaton des effectifs.

L'employeur ne puet pas, sur une même période et puor un même salarié, bénéficier du disitisopf d'activité réduite puor le mitniaen en eompli et du dositsipif d'activité pirtallee prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. Cependant, l'employeur bénéficiant du doitispisf spécifique d'activité plletriae au trtie d'une ptraie de ses salariés puet cmiemaconntomt bénéficier puor d'autres salariés du dtspisoiif d'activité pietrlale prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tavrail puor l'un des moftis prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juellit 2020.

Article 5 - Durée d'application du dispositif
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité patrlelie de lognue durée dnas l'entreprise ou dnas l'établissement.

La dtae à piartr de lleuqlae est sollicité le bénéfice du distsoiipf d'activité plerliate prévu par le présent accrod ccioleltf ne puet être antérieure au prmeeir juor du mios cviil au cruos deuuql la dadmnee de vloaiiadtn ou d'homologation est trimsasne à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dtpioisisf est accordé dnas la lmiite 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

6.1.?Élaboration du democunt unilatéral

Le reorucs au dspiioistf d'activité piltalere lougne durée reiuqert l'élaboration et l'homologation d'un document, qui diot préciser les ciotnnidos de msie en ?uvre, au neviau de l'entreprise ou de l'établissement, des spltanuitois du présent acocrd de branche.

Ce dnucmeot diot prévoir dnas son préambule un dngtasoiic sur la sitoutian économique et les pvreiptcsees d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, et déterminer les éléments svtnuais : ? la dtae de début et la durée d'application du dssptioiif spécifique d'activité platriele ; ? les activités et salariés aeqxuuls s'applique ce diostiipsf ; ? la réduction mlmaaxie de l'horaire de tariavl en deçà de la durée légale ; ? les eggnamneets en teerms d'emploi et de formtioan pnerfolsnolseie ; ? les modalités d'information des oonirnatisags sydlnacies de salariés seaniigrtas et des isncatens représentatives du perenonsl sur la msie en ?uvre de l'accord, sloen un rtyhme au moins trimestriel.

Ce doeunmct est élaboré par l'employeur, après coauointstln du comité scaiol et économique lorsqu'il existe. Il puet être renouvelé, dnas le rsceept de la durée maxmliae d'application du diiptosisf fixée par le présent accrod de bcranhe et suos réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

6.2.?Procédure d'homologation du dnuoecmt élaboré par l'employeur

L'employeur asedrse la ddnmeae d'homologation du dumeocnt au préfet du département où est implanté l'établissement ou l'entreprise concernée.

Lorsque le ducnoemt potre sur des établissements implantés dnas peuluirss départements, l'employeur adessre sa dmdaene uqiune d'homologation au titre 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 cntoidions de pnmcleeat des salariés en activité ptalirlee spécifique reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

La ddaneme d'homologation est adressée par vioe dématérialisée. Elle est accompagnée du deunmoct élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rnedu par le comité scaoil et économique.

L'autorité atiirndavtisme humolgooe le dencomut élaboré par l'employeur en apiolaptcin du présent acrcod de branche, après aoivr vérifié : ? la régularité de la procédure d'information et de caotnsotluin du comité soiacl et économique, lorsqu'il exitse ; ? la présence de l'ensemble des monitens oirboiglteas ; ? la conformité aux sotlitnuaips de l'accord de barnhce ; ? la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité avrntimaidiste nftiioe à l'employeur la décision d'homologation dnas un délai de 21 jours à cmotepr de la réception du document. L'absence de router 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 vioe dématérialisée. Elle est également notifiée, par tuot moyen, au comité saicol et économique s'il existe. En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur diot tmtrtnesare la cipoe de la ddmeane d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au comité scaoil et économique s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les duecmtons précités et les voeis et délais de rceorus snot portés à la cannosinsace des salariés par vioe d'affichage sur lerus liuex de trviaal ou par tuot arute moeyn ptmteraent de conférer dtae citnaree à ctete information.

Cette procédure d'homologation diot être renouvelée en cas de rtoiucdeoncn ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation vuat atirtusoaion d'activité paillrtee spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du balin mentionné ci-dessous.

6.3. Balin et contrôle des egemaetgnns sitsrocus par l'employeur

L'employeur adessre à l'autorité administrative, aanvt l'échéance de chqaue période d'autorisation d'activité perialtle spécifique, un blian ptrnaot sur le repscet des eatgmnegnes qu'il a souscrits. Ce blain est accompagné d'un doangisitc actualisé de la satutioin

économique et des pvcrsteieeps d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, anisi que du procès-verbal de la dernière réunion au corus de leallque le comité scoail et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité pitrallee spécifique.

Les eenatgmegns en teerms de mantiein dnas l'emploi sorsuctis par l'employeur doeinvt peortr sur les eimlpos dnot le périmètre est défini à l'article 7 du présent aocrcd de branche.

Les pnaariretes suocaix ralleneppt l'importance de rtsceeper les emagegnetns pirs en teerms de mteaniin dnas l'emploi et de fatioromn poielnosflsrene aifn de préserver les eopmils et asurser le miintean et le développement des compétences au sien de la bnhcrae des eseacps de loisirs, d'attractions et culturels.

En cas de non-respect des emeaenggnts sistoucrs par l'employeur en matière d'emploi et de fioomrtan possnelrnlfieoe draunt la période de reorcus à l'activité parelilte de lnouge durée, l'autorité anraitdisimtve puet décider de sndpuesre le pimeneat de l'allocation d'activité partielle.

Les pirnetraaes sauicox ralepelnpt l'importance de mnintaeir un dgoluiae aevc l'autorité avaimtsirtidne et innietvt les établissements et les eenrtsepirs à se rehocpprar de l'autorité atitdisaimnrve en cas de difficultés à rpsceteer les egngmeanets sriotsucs ou en cas de dégradation de la sitatiuon économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise puor tuvorer des sntiouols de nratue à préserver les emplois.

Article 7 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

7.1. ? Mietnian dnas l'emploi

Les paeentirras sacioux rnaeepllpt que l'enjeu de ce doptsiiisf est la préservation des emilops dnas le sceuetr darunt le tpmes de la cirse actuelle.

Les entrrseepis ou établissements qui mnettet en plcae le dopitiissf spécifique d'activité pllaertie de luonge durée, s'engagent oairgenmbeilott à ne pas procéder à des lcimtnceinees puor mtiof économique, tles que définis à l'article L. 1233-3 du cdoe du tvarial dnas les cnidooitns suivantes. Clea icnult l'impossibilité de mtrtee en ?uvre un paln de seadrgauve de l'emploi (PSE) suaf si le suel vloet du PSE est un paln de départ vrolatnoie (PDV).

Par ailleurs, dnas le cas où la gravité de la soatuitin économique de l'entreprise cnoaradiitnrt ctete dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le reorcus aux départs vilroeoatns ou aux rruuetps clvionnetennoels collectives, ces msreues senort piress dès lros que la surive de l'activité en dépend.

Compte tneu des difficultés obérées des eiprntreess de la bcanrhe des eecsaps de lriosis d'attractions et culturels, neomtamnt en treems de preetpvsiecs de renclae de lures activités, les ernsietreps s'engagent à ptorer une atoitetnn particulière aux fiatronoms nécessaires à la sergdvuaae et à la relnace de lreus activités, aifn de matiiennr dnas l'emploi le mixumam de salariés.

À ces fins, les parenretais suaciox ont cnlcou l'avenant n° 66 rliteaf à la rcsievnooern ou pitmrooon par alternance, dnas le but de siutnoer les epnristeres et les salariés dnas luers démarches de poirootmn par arelnncate asnii qu'en foisarnvat les ftomonairs vnsait une rosrenocvein professionnelle.

La cimsioosmn praraitie nnaaotile elmpoi et faiomotrn (CPNEF) a porté une aotnitten particulière à la ltsie des crcteiaitniofs éligibles au dpostsiiif de « Pro-A », en inindaiteft les métiers nécessaires à la svaderguae des activités du seutcer des ELAC. La ciusooclnn de cet acorcd peemrt aux salariés de la bhnacre d'accéder à des froamtnios ceieritaftns à trrevas le dsipsoitif de « Pro-A », et anisi d'augmenter luer employabilité au sien du seutcer au meyon d'acquisition de compétences en adéquation aevc les bsnioes de luers employeurs.

Les sriaetinags snoautihet également rpalpeer aux eptriresens l'existence du « Peorjt de titanisorn pnnleosroleisfe », ditspoisif aslcicebse via le ctopme pnerosnel de fitaormon pmttnraeet aux salariés saauihnott cgenahr de métier ou de psisoorfen de fecinnar des ftamnooris ctartienifes en lein aevc luer projet. Dnas ce cadre, le salarié puet bénéficier d'un droit à congé et d'un meinitan de sa rémunération panndet la durée de l'action de formation.

Par ailleurs, les srigineaats réaffirment luer dnadmee à l'État de pooviur mobiliser, dnas un crade de getoisn simplifié, les rcsroeuses denpoliisbs de l'opérateur de compétences AAFDS et des seuvibtonns puuqeilbs dédiées à la fomitaorn (fonds nianaotl de l'emploi et aruets doiipitsfss analogues), puor le fncamnneeit des coûts de fiomoratn engagés par les entreprises, en pluitracier les TPE et PME, aifn de fiare fcae aux gavres difficultés économiques cujrolentenlocs visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du cdoe du travail.

Enfin, les peratnaeris suaoicx soahetuint rpleepar la possibilité puor les erseipnrets de la brnhace de slilciteor auprès de l'OPCO AADFS des paoertnsits de cseoinl en reurscseos hniumeas (dispositif « appui-conseil ») aifn de bénéficier d'un amcanonpmegcet personnalisé en geotisn de leurs reescsorus humaines, adapté au cxettnoe de rseirpe d'activité post-crise sanitaire. Les etirsnprees de mnios de 50 salariés (soit 90 % des esnreperits de la branche) bénéficient d'un fnneacenmit ttoal de la prestation. Cttee ptitseaorn d'appui-conseil est financée par l'OPCO AADFS dnas le carde de l'EDEC culture, création, communication, sprot et tormiuse et cofinancée au trite du paln d'investissement dnas les compétences (PIC).

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 sbetmepre 2020, les aotcnis spécifiques de mniiaten dnas l'emploi prévues par l'employeur s'imposent, suaf : ? si les ppsrecteives d'activité se snot dégradées par rroppat à celels prévues dnas le préambule et le distogianc présent et fuutr de la sauittion financière de l'entreprise visé dnas le préambule ; ? si l'accord deivnet itmbponialce aevc la sioiatutn économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du gurope (selon le décret n° 2020-926 du 28 jlueilt 2020, prau au Jrnauol oicfiefl du 30 juillet, artlcie 2, prévoyant une bsisae de crhiffe d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur un temstrrie dpeuis la msie en pcale de l'accord APLD).

7.2. ? Fmatooirn professionnelle

Les paarrnteies socuaix rnosecineasnt que la fomartoin pilonrfsnseloee est un ouitl esneeitsl puor ptmertere aux salariés de mneiintar et de développer leurs compétences. D'autre part, la foimtoarn psinnlefeorosle puet cnituestor un myeon uitle de prévention des rsuqies psychosociaux, au snes où elle premet au salarié de cvoreensr un lein aevc son entreprise, et puls leaenmrgt aevc le mndoe professionnel.

À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité pltirlaee ceonsinttut une oaiccosn puor mrette en ?uvre des antcios de foaritmon professionnelle, de balin de compétences ou de vaiodltian des aqicus de l'expérience, dnas le crdae d'un paln de développement des compétences ou par la mitloaibsoin du ctopme pesrenonl de formation.

Les paneartreis soiaucx seoauithnt reaplper que les fomotnaris aslebseccis via le copmte psnreonel de ftoraomin du salarié puevnet être cofinancées par l'entreprise. Par ailleurs, dnas le cas où le coût de ces firootnams est supérieur aux drtios aquics au trtie du copmte psneonrel de formation, l'entreprise puet fiomelsarr une daemdne de fecmneannit complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO AFDAS).

Dans le cdare du rocuers à l'activité ptrlliaee de lguone durée et aifn d'anticiper et préparer le ruoter pirrgsseof à une activité normale, les pnreieaatrs saocuix eogrnecnuat les eprtesneris à mrette en pacle des atniocs de fotimaorn suos ceovinotnn FNE et/ou dnas le crdae du paln de développement des compétences.

Afin de feiorvasr le rcruoes à la fmitooarn professionnelle, les ptrenraieas saicoux ont cvnneou d'affecter les fdons ctnoenenliovns de banchre au rsete à chrage des coûts pédagogiques des frmnaootis initiées suos conoeivntn FNE.

À ce titre, il est naomtemnt rappelé que l'OPCO AADFS se tenit à la dpoisiiostn des eespirnetrs de la bachrne puor les

amgcpneocar dnas leurs démarches liées à la msie en pacle d'actions de formation, neomatnmt en matentt à la dosopiiistn des enrsriepets un référencement de l'offre de ftoiaormn à daicntse (disponible sur le lein sinavut : https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers).

Parallèlement, les paireraents sicuoax eedennntt pruuirosve les tavarux et réflexions icrhnterabens engagés dnas le carde de l'EDEC culture, création, communication, sprot et trsomiue en fauevr du développement de l'emploi et des compétences, et siuteahont s'inscrire, le cas échéant, dnas les anctois de dgtnsaoicis mobilisées dnas le cadre des oobevasertris ptposcirefs des métiers, des qcaitfaliiouns et des compétences. Ces dsnaoticigs visent à diossper de données puor évaluer l'impact de la crise, à inefeidtir les stratégies de stiroe de cisre et de relance, à aitipecnr des bneoiss en eimopls et en compétences et à peopsorr des aonctis de foorimatn et de reconversion.

Enfin, les prnaaiertes sioacux réaffirment luer volonté de fictliear l'information à dsaottieinn des eptiesernrs et des salariés de la branche, qnuat à l'ensemble des difpsoistis de ftoamiorn pflsnrilnsoeeoe mis à dsiosoitipn par l'État, l'OPCO AADFS ou drtnecmeiet par la bancrhe en tnat qu'entité cicreifictarte de tetirs et ccfrieittas de qcuofliitiaan professionnelle, en aatnmneilt régulièrement le stie ieretnnt dédié à la barhcne des ecpesas de loisirs, d'attractions et culturels, ainsi qu'en rnaylaet ces iroofmanntis sur les réseaux sociaux.

### 7.3. ? Aurtes engagements

#### a) ? Eotrffs proportionnés des ianetcnss dirigeantes

Dans le cas où la catégorie des cadres detraiings est désignée cmmoe bénéficiaire du dsptsiiiof d'activité paerltile de lngoue durée, les pitreeraans siacuox shoiauetnt ineticr les erpnerseits à perndre prat à l'effort de solidarité dnas le cnttoexe actuel, nmeontmat en apalinuqpt un pcnipire de modération slaraaile aux dirigeants, et ce druant tutoe la période d'indemnisation.

Les eftrofs proportionnés des iatnecnss detieaginrs fnerot l'objet d'une présentation ou d'un pniot pleritcuair au comité sicoal et économique (lorsque cttee itnsnace existe), aux icsnnteas représentatives du pensernol ou deiemtncret aux salariés, suos frome d'information écrite, si les duex nuiveax de représentation du psnneroel précédents n'existent pas au sien de l'entreprise.

#### b) ? Rcouers à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au ttrie du disitpsiof spécifique d'activité pallretie de lugone durée, les estnreirpes n'auront pas roceurs à la sous-traitance ou à l'intérim puor rpeelmcar des emilops qui snot en activité partielle. En d'autres termes, l'entreprise s'engage à ne pas rurocier à la sous-traitance de compétences dnot elle dsiopse déjà en interne.

#### c) ? Icatpms du disiptosif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en veuugir au meonmt de la sturagnie dduit accrod prévoit que le dipsisoitf d'activité pelalirte n'a pas d'impact puor le salarié cncrneanot : ? l'acquisition des congés payés ; ? l'ouverture des driots à la retraite, en fotniocn des doniositpiss légales et réglementaires en vigueur, suos réserve des dsnsiooiipts des oinnsiagrtoas patrolenas et siaarealls confédérales gieasirnenots des régimes de reaitrte complémentaire : ? la totalité des heeurs chômées. Elle est psire en cmopte puor la répartition de la pcaairtpiiotn et de l'intéressement lqosrue celles-ci snot potnnrloiporlees à la durée de la présence du salarié. Lqusore cette répartition est ptelonlpnroiroe au salaire, l'assiette à pedrnre en cmtope est clele aanvt msie en ALPD : ? l'alimentation du cpmtoe CPF soeln les diooiitnpsss en vugueir : ? le meniatin des gtarianes prévoyance et santé, suos réserve des dsonptiiosis législatives et crleocnutalets applicables.

En ce qui crenonce les gnrteaias de prévoyance et de santé, l'entreprise s'assurera auprès de son (ses) oimsagnre (s) que les salariés positionnés en activité piaertlle bénéficieront de la même crevtuuore de prévoyance et de complémentaire santé msie en palce dnas l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dnas ce cadre, les salariés positionnés en activité pterlaile ou qui ont été positionnés en activité ptlilraee pdennat la période snravet de référence puor le cculal des ptrotseinas vonrret luer srilaae reconstitué cmome s'ils aeaivnt travaillé sloen luer hioarre ctatcoeunrl de luer établissement.

#### d) ? Posrenens vulnérables

Conformément aux dtiossnoipis légales et réglementaires en vigueur, les parraetines siocaux stieahount ictneir les pornesnes à pednrre csnnasonciae de la litse des vulnérabilités à la « Covid-19 ».

Il est également rappelé que le doisspiif ad hoc puor les salariés vulnérables ou paernts d'un ennaft de minos de 16 ans ou d'une pnnesroe en siuatiotn de hadcnaip fiansat l'objet d'une mesrue d'isolement, d'éviction ou de miaeitnn à domicile, est indépendant du dtiisipsof APLD.

Ainsi : ? un salarié n'étant pas icnuls dnas le périmètre ALPD puet être placé en « activité piltlerae gdrae d'enfants/vulnérables » ; ? si un salarié iculns dnas le périmètre ALPD est placé en « activité prlitleae gadre d'enfants/ vulnérables », la durée de son paenelcmt dnas ce dtsoipiisf n'est pas comptabilisée dnas le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

Le salarié perevcra une indemnité de circonstance, conformément aux dopssinoitis légales et réglementaires en vigueur.

### 7.4. ? Périmètre des engagements

Il est rappelé que les eenggmtanes stosircus par les ernteseirps ne crnncneoet que les salariés qui snot eeffemnvitect placés en ptioosin d'activité ptlelarie de lungoe durée.

## Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Au raregd de la cosiopimton de la bahcnre des epceass de loisirs, d'attractions et cetruulls dnot 90 % des ertpenresis cpntoemt mions de 50 salariés, et en apaopltiicn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prtaies sagiteirnas cvioennennt que le cetnonu du présent acrocd ne jisitfue pas de prévoir les stnoiuaitpls spécifiques aux eiepnstrres de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

## Article 9 - Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les inncestas représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, snot consultées sur les mreuses d'activité partielle. Lusqore acunue iantcnse représentative du pnnseeorl n'est élue, les salariés snot informés ieeiliuddnmelnvt et au mnios 5 jrous fcarns avnat luer entrée dnas le dpsostiiif d'activité plteriale de lgnuoe durée par écrit (courriel ou courrier).

L'employeur forunit au mumiinm tuos les 3 mios au comité social et économique (CSE), s'il existe, et/ou aux itseanncs représentatives du pnnoeesrl (IRP) lorsqu'elles existent, les iominratonfs anonymisées stnauvies : ? le normbe de salariés concernés par la msie en ?uvre de l'APLD ; ? l'âge, le sxee et la nraute des cnatrtos de tviraal (CDI, CDD?) des salariés concernés ; ? le nomrbe mnseeul d'heures chômées au trite de l'APLD ; ? les activités/services concernées par la msie en ?uvre de l'APLD ; ? le nmbore de salariés anyat bénéficié d'un acecgnmnmpaeot en faomtroin poseilfnrselone ; ? les pervesecpits de rspreie de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ; ? le sviui des eagmgnneets en matière d'emploi et de frmioaton professionnelle.

Un balin est adressé tuos les 6 mios à la DITCRCEE en vue du rmnlneleuevoet de l'autorisation d'APLD.

## Article 10 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pareits satganrieis rpnlelapet luer volonté d'assurer un sviui régulier de la msie en ?uvre du présent accord. Ils rseioenscnant que ce sviui est ibapsiesnndle ctpmoe tneu de l'impossibilité d'anticiper aevc précision l'évolution de la sioiuttan et les icenendics de la période de csire actuelle.

Lors de chauqe réunion de la cmsiosmoin ptrairaie pnaetmenre de négociation et d'interprétation (CPPNI), si l'évolution de la stioiatun du seectur le justifie, ou au mnios une fios tuos les 3 mois, le collège eyupomelr ionrmfe les onoritagianss sieyanclds sur les citondonis de msie en ?uvre du présent accord. Un pnoit dédié à la msie en ?uvre du présent aroccd est alors fixé à l'ordre du juor de la CPPNI. Dnas la muerse du possible, cet orrde du jour, accompagné le cas échéant de dtmunoecs d'information, est adressé aux mrmbees de la commission, par vioe électronique, dnas un délai de 15 jrous avnat caquhe réunion et au puls tard, 1 sniemae aanvt tuote réunion.

Les acdrocs d'établissement, d'entreprise ou de gproue rtifelas à l'activité pelrtliae de lgoune durée asnii que les dutconmes unilatéraux homologués sreont adressés, puor information, aux mbeerms de la CPPNI. À ctete fin, les accdors d'établissement, d'entreprise ou de gpuroe asnii que les deomcunts unilatéraux dneovit être préalablement tiarsmns par vioe électronique à l'adresse stniuave : elac@snelac.com.

Les pantrreeais sciaoux prévoient asini de se réunir tuos les 3 mios à paritr de la dtae d'entrée en viguuer du présent aocrcd aifn de réaliser un blain de la msie en ?uvre du présent accord, apprécier les bsoenis réels du steecur en foinotcn de l'évolution de la stuotiain économique et, le cas échéant, réviser les modalités de msie en ?uvre du présent dsiiospitf d'activité plirtelae de longue durée. Ce blain petetrmra notmmnaet d'identifier le tuax de roeucrs à ce dipotssiif au sien de la bnrache des ecpeass de loisirs, d'attractions et culturels, et de farie le ponit sur la msie en ?uvre des eentmgngeas pirs en cpaortnetrie du rreuocs au présent dispositif.

Article 11 - Entrée en vigueur et durée d'application
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrocd et son axenne eetnnrt en vuiuegr au lmadeienn de la pabuiilotcn au Joruanl oificfel de son arrêté d'extension. Il est colcnu puor une durée déterminée et erxipe le 30 jiun 2025. Il cruvoe asini les decuotmns susvisés à l'article 6, élaborés en apoiptlacin du présent acrocd et tanisrms à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

Article 12 - Révision
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aoccrd et ses axneens pruoonrt être révisés dnas les coidntonis prévues aux ariletcs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 13 - Dépôt et publicité
*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les cnidtoions prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 août 2021*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, qui s'inscrit dnas le cdrae des doiptsoisnis de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 partont devisres dipositnsios liées à la cisre stniiaare et du décret n° 2020-926 du 28 jiuellt 2020 riealtf au dsoiisptif spécifique d'activité pitllaere en cas de réduction d'activité durable, a puor ocjtbeif de prteertme aux einerrepsts de la bcrnhae des ecespas de loisirs, d'attractions et cuetulrls de firae fcae à une bassie dbualre de l'activité, par la msie en pacle d'un diptssioif spécifique d'activité ptrlielae de lugnoe durée.

Cet arccod est établi conformément aux ditipisoonss du disagnotic sur la siouittan économique et les pcvstpeereis d'activité :

Touchés de peiln fouet par la csire siintraae et économique, les siets de lirsois et de cuurtle snot aujourd'hui en péril. Au 31 décembre 2020, ils avaient, en moyenne, sbui une bassie considérable de luer cfhirfe d'affaires par rpaoprt à 2019.

Au meonmt de l'interdiction d'exploiter (cf. arrêté du 15 mras 2020), la quasi-totalité des erisenrepts de la brahcne n'avait pas généré de cihfrfe d'affaires dipues le 30 seprbetme 2019. Ces epister enrs n'avaient dnoc généré aucun cfhirfe d'affaires pnneadt près de 9 mios lorsque, après le 2 jiun 2020, elles ont été autorisées à redprenre une activité réduite par la msie en ?uvre d'un paln de sécurité saiartine très strict.

La fertreume a aggravé luer stitaouin de trésorerie aorls que, dnas le même temps, elles dieeavnt firae fcae aux chaergs fiexs de luer suuctrtre et aux coûts des trvauax et issmtnvseieents engagés panednt l'intersaison précédente.

Sur la période anlalt du 2 jiun au 30 smbpreete 2020, les siets ont dû, d'une prat asseumr ces coûts et supretpor les délais de msie en place du ploroctoe de sécurité sanitaire, et d'autre prat aedaptr luer ofrfe aux cnnttriaoes sanitaires. Les rrtcsinioets sriteanais ont eu puor conséquence une dtnmoiiuin de la jgaue mailmaxe de fréquentation. La bssaie de fréquentation a été accure par le fiat que les autres atcrues du tosmriue étaient eux-mêmes affectés par la csire et ses conséquences.

Les sties de lisoirs et de crtulue ont à nevauou dû fmerer le 30 otcorbe 2020. À la srnuatgie de ce présent avenant, la dtae de luer réouverture rtese très irnenacite en roiasn de l'évolution de la siotatuin sriniaate du pays.

Les pvcirepstees économiques puor les mios à venir ne snot pas encourageantes, l'ouverture au plbuic est conditionnée à l'application d'un ptocloore de sécurité santariie strict, aisni qu'à de nbusremoes cinttrneoas d'exploitation (jauge de fréquentation, activités mnnaeteius fermées, etc.)

Par ailleurs, les aiotnaituross d'ouverture et les olatibnoigs de fumetrere ont généré une aoiagatgvrn du cnxteote économique et scaiol des epnrriestes de la branche, nmamntoet en temres de rrntumeecet des etcifffes nécessaires à la rpisere d'activité.

Au juor de la snuairtge du présent document, les adies gtleneunaereomvs (activité partielle, d'exonération de charges, fodns de solidarité et fonds de coioaestnpmn de caehgrs fixes) ne siefsnuft pas à pallier, sur le meyon et le lnog terme, ctete crise économique et sioacle snas précédent.

Le modèle économique des eitenpserrs de la bnarche rspeoe sur système de réinvestissement régulier dnas les attractions/événements proposés aux visiteurs. Les dettes contractées par les entreprises, ajoutées à la dmiiuitnon diatqsure de trésorerie fnot ocalbtse à ce finmontnnoceet oenaniimerdrt rentable.

Le diotpsiisf etoeiepxnncl d'activité plraeltie de droit commun, pirs en caghre à 100 % puor le sceuetr protégé du trimsoue au juor de la sraitgnue du présent accord, juoe un rôle d'amortisseur saciol et a pmries le minatien des salariés dnas lures emplois. En outre, le fonds FNE-formation a pmires de mnitenair et de développer les compétences inrnetes des salariés des entreprises. Ce dtisiposif mérite d'être psviourui et puls lngeeramt utilisé.

Conscients de ce cxtoetne difficile, les pirretaeans saicuox ont souhaité, par le présent accord, préserver le puls lergemant pissbole les eloimps présents au sien de la bnhrcae des ecsaeps de loisirs, d'attractions et culturels.

Cet aorccd vsie à eenrcadr cntennonevieeollnmt le reorcus au disiisptof d'activité paierllte de lgonue durée, dnas le but d'accompagner les esetrrenips cionnasnsat une bsiase d'activité durable, mias qui n'est pas de nutare à coptrrmoteme luer pérennité sur le lnog terme. Ce dpioistsif atuisore une réduction d'horaires dnas la lmitie de 40 % de la durée légale du taravil (et elmitnceenopeelnxt de 50 %), suos réserve d'engagements en termes de mintiean dnas l'emploi et de fotmorian professionnelle. L'activité petlairle de lnogue durée petrtmera de girntaar une isnimtandieon des salariés et d'affirmer la volonté des eeitspnerrs de réaliser des anitocs de fmoitoran professionnelle.

Afin d'accompagner au muiex l'ensemble des paierts dnas la msie en ?uvre de l'activité prllitaee de lngoue durée, les prinetraeas suoacix siatuehont itnicer les erieestprns à ptegarar les efforts, ntmaeonmt en aanppilqut un pirnicpe de modération silaarlae aux dtienriags et de modération des rendeeavcs aux actionnaires.

puor souscrire, si nécessaire, un coarntt cunvorat des gtiearnas supplémentaires à celels prévues par le présent accord. »

# 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>UNSA sapcctele ;<br>INOVA CFE-CGC, |

Article 1er - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 2 de l'avenant n° 44 du 28 jiun 2013 intitulé « Geaaintrs », est modifié comme siut :

« À cempotr du 1er jiavenr 2022, le tuax de la cotisation, iieltenimnat fixé à 0,56 % des slraeais bruts, est augmenté de 15 %, siot un nuvaoeu tuax de 0,65 % (après arrondi) des sialeras bruts, puor l'ensemble des salariés pranmentes y copirms cuex de la filière spectacle).

Montant des cstnitoiaos : 0,65 % des sairleas butrs trchane 1 et trnhace 2 (limité au taotl T1 + T2 à 4 Pass), répartis de la façon suvanite :

| Garanties | T1 | T2 |
|---|---|---|
| Capital décès | 0,12 % | 0,12 % |
| Rente d'éducation | 0,10 % | 0,10 % |
| Incapacité tmaoripere de travail | 0,22 % | 0,22 % |
| Invalidité | 0,20 % | 0,20 % |
| Reprise des enrcous (revalorisations) | 0,01 % | 0,01 % |
| Total | 0,65 % | 0,65 % |
| T2 (limité au total T1 + T2 à 4 Psas [et 3 Psas puor les non cderas de la filière spectacle]). | | |

Les csiitonotas snot réparties à raison de : ? 40 % à la chgrae des salariés ; ? 60 % à la cagrhe de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tuot état de cause, les eepntiresrs de la bhcanre deviont se conmreofr à l'obligation résultant de la covntneion colvlctiee nlaoiante des cerads du 14 mras 1947.

Les csoatntiios visées ci-dessus srneot psiers en cptome puor apprécier cttee obligation.

Les eeepsirnrts soenrt lbires de chiiosr l'organisme de prévoyance

Article 2 - Garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les gatenaris puor l'ensemble des salariés parntneems y cpoimrs cuex de la filière stplcceae snot complétées des genriaats anddoiitelnels snieutavs :

Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité paeemrntne tltoae (IAD 3e catégorie) par accndiet à l'exclusion des accditens du travail

Il est versé un cpaital supplémentaire égal à 50 % du caaiptl décès par maladie.

Ce cptaial n'est pas pirs en comtpe dnas le cdare de la gtiraane dluboe effet.

Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité pnenetmare tltaoe (IAD 3e catégorie) par aidccent du tiaavrl ou mlidaae pifelosonsrlnee rnuneocs comme tles par la sécurité sociale

Il est versé un ciatapl supplémentaire égal à 100 % du cpaital décès par maladie.

Ce catapil n'est pas pirs en cmtpoe dnas le crade de la grtiaane dloube effet.

Allocation d'obsèques

En cas de décès : ? du salarié ; ? de son conjoint, pneatarire de Pacs, ou cncouibn ; ? d'un eafnnt à charge.

Il est versé une aaiotcllon d'obsèques égale à 100 % du poafnld musneel de la sécurité sociale, en veuguir au juor du décès.

Pour les entfnas de mnois de 12 ans, l'allocation est limitée aux fiars réellement exposés, s'ils snot inférieurs à 100 % du panlofd msuenel de la sécurité sociale.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Considérant la copiotsmoin de la bncrahe et au raegrd des dissinpoitos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peirats segtiaiarns n'ont pas retenu de dsostinpiois spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvaiarl à l'attention des erretenspis de mions de 50 salariés dès lros que le présent anavnet vsie à mieifodr le régime clceitlof olorbiaigte de prévoyance dnot dnieovt bénéficier tuos les salariés rlveanet de la cetninvoon cvltecloie et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 4 - Date d'effet, dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aennavt perrdna efeft à cetpomr du 1er janevir 2022.

L'entrée en vuegiur du présent aennvat est suomsie à l'absence d'opposition des oatnigsionras sdileynacs non siaaetigrns metjiaorrias en nbmore dnas un délai de 15 jruos à cepmotr de sa notification.

Le présent aanevnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asnii que de ddeamne d'extension, conformément aux doptisoiniss légales et réglementaires.

Le présent anvanet srea déposé dnas les cdinotinos prévues par le cdoe du travail.

Les pariets starngaiies ont convenu de demander, snas 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les pairtes à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, à se dennor rendez-vous et à sivrue le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce sviui drvoent se firae a mimina une fios par an.

Le présent anvneat pruroa firae l'objet d'une révision à la deadmne de l'une ou l'autre des prtieas snagaeriits dnas les codniotnis visées aux aerlcits L. 2222-5, L. 2261-7 et sunvtias cdoe du travail.

Il prroua également être dénoncé par tuot ou ptaire des srageintais mnanoeynt le rpsecet d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation snot fixées aux atlirces L. 2222-6, L. 2261-9 et sautinvs du cdoe du travail. Une nleolvue négociation pourra innevrteir dnas les conointdis prévues à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités administratives

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA ;<br>SPACE, |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA scecaplte et ccunoaimmiton ;<br>INOVA CFE-CGC, |

Article 1er - Garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 intitulé « Gaitranes » est modifié cmome siut à cometpr du 1er jvniaer 2024 :

Le détail des gartieans qui prrenda eefft à cepomtr du 1er jeavinr 2024 est rpeirs ci-après.

Régime de base

**cleaning is beeing applied**

Le présent annvaet est établi en nbrmoe sunaffsit d'exemplaires puor sa rimese à ccuanhe des onrgotaiinsas sagiraneits et puor l'accomplissement des formalités atitmdnsiriaves utiles.

Le présent aevnnat srea notifié, à l'initiative de la piatre la puls diligente, à l'ensemble des oiintagonarss représentatives, et frea l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux doisitosnips légales et réglementaires en vigueur.

Les ptaeris saageinitrs conviennent, à l'initiative de la puls diligente, de deenamdr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmtaroion psroosnlilfeene et du dgauoile social, l'extension du présent avenant en aocptpialin des aerticls L. 2261-15 et siauvtns du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La csire stiriaane engendrée par la pandémie de cunivroaros a provoqué un blsmeeeuorvnet snas précédent au sien de la bahcnre des eaecpss de loisirs, d'attractions et culturels.

Conscients de l'actuelle fragilité économique et sicloae de la branche, les ptrarieeans sauoicx stonuahiet gnraaitr l'équilibre du régime connioetvnnel de prévoyance en auannemgtt le tuax des cstaoitions de manière modérée.

Le présent aennavt a puor objet d'entériner les mnoidtfiaocis apportées au régime de prévoyance orilbaigote « incapacité-invalidité-décès » de la ceiotovnnn cclotveile naniatole des espeacs de loisirs, d'attractions et culturels, mis en pcale par l'avenant n° 44 du 28 jiun 2013, par la msie en pclae d'une prat d'un naeouvu tuax de caosotitin caceronttul des caitistoons de prévoyance puor l'année 2022, d'autre prat par une amélioration des ganeraits en cas de décès.

(Tableau non reproduit, clobuatnlse en lngie sur le stie Légifrance, rubqurie Bntluelis oiecfilfs des cnotineovns collectives,**pages 39 à 42**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille oqupite (régime de base)

(Tableau non reproduit, cotblnsluae en linge sur le stie Légifrance, rbiqurue Blenutils ofeilifcs des ctnonnioves collectives,**page 43**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 2. ? L'expression des gaetniras icnult les giarnetas du régime de base

(Tableau non reproduit, clasltbnuoe en lnige sur le stie Légifrance, rirubque Bleiltuns olfefciis des cvtnneonois collectives,**pages 44 à 47**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille oitpque nveiau 2. ? L'expression des girtneaas inuclt les geratnais du régime de base

(Tableau non reproduit, clnsbolaute en lnige sur le stie Légifrance, rurqiube Blenuitls oiicelffs des cooetnivnns collectives,**page 48**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 3. ? L'expression des girtnaeas iulnct les gnaeratis du régime de base

(Tableau non reproduit, clbntolsaue en lngie sur le stie Légifrance, rbriuuqe Bltlueins ofcleifis des cvinetonnos collectives,**pages 49 à 52**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Grille opquite niaveu 3. ? L'expression des gaitnraes iunclt les ganaetris du régime de base

(Tableau non reproduit, clsuoalbtne en lgnie sur le stie Légifrance, ruqriube Beunlilts oiefilfcs des cnvioetonns collectives,**page 53**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Niveau 4. ? Non rsenbpaosle en complément du navieu 3

(Tableau non reproduit, cbllnouatse en lgine sur le stie Légifrance, rurqibue Butnliles oefilcifs des cntnioneovs collectives,**pages 54 à 56**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230043 _ 0000 _ 0005. pdf/ BCOC

Les nveuaix d'indemnisation définis ci-dessus s'entendent y comiprs les paettrsnios versées par la sécurité sociale, dnas la liitme des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Le nveiau 4 est non responsable, il ne puet être mis en place que de manière otaigbriloe en complément du nvieau 3 lui-même susoicrt de manière obligatoire.

Article 2 - Cotisations
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le txete de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 intitulé « Cttsioaoins » est modifié cmmoe siut :

« À ceotmpr du 1er jaievnr 2024 le tuax de ciiototsan est fixé à :

Pour la fllmaie hros conjoint, pearrtinae lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce dnrieer perçoit un renevu pnefnoesirosl ou un renevu de remplacement, reanevlt du régime général : 1,24 % du plnaofd musenel de la sécurité sociale, par mois.

La cttoiisoan est répartie à htuuear de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Pour la fliamle hros conjoint, pnretairae lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce deeirnr perçoit un revneu pneoeofrisnsl ou un revenu de remplacement, revealnt du régime laocl d'Alsace Mellose : 0,78 % du paolfnd msuenel de la sécurité sociale, par mois.

La ctoiitason est répartie à huutaer 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# Avenant n 72 du 21 novembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les diitossoipns railevets à la rmioanecamdotn de l'organisme aseruusr du régime firas de santé à cmetpor du 1er jievnar 2014 snot abrogées.

Article 4 - Instauration d'un degré élevé de solidarité
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il est instauré un degré élevé de solidarité alimenté par tuoets les eeirprentss de la bhnrcae à huutear de 2 % des coitonsaits hros txeas du régime de branche.
Les opérations rtilavees à ce degré élevé de solidarité fornet l'objet d'une gotesin séparée.

La poltiuqie d'action saciole et de prévention srea définie cuqahe année par les peientarras suoacix de la bnarhce des esecaps de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 5 - Date d'effet.Dépôt.Extension
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aeanvnt prdnrea eefft à cmpeotr du 1er jeiavnr 2024.

Suivant les dspoiiniosts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prietas saneagriits n'ont pas rneetu de diitpossoins spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taraivl à l'attention des erriteesnps de mnios de 50 salariés, dès lros que le présent ananevt vsie à mdoifier le régime clocteilf olriotiagbe de fairs de santé dnot dnivoet bénéficier les salariés rlanevet de la cnoeotvnin coclivelte et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Le présent aanenvt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux diiotisspnos légales et réglementaires.

Les sitiagranes du présent acorcd dnadmenet au ministère du taivarl son eesxinton à tteuos les epsnreirtes eatnnrt dnas le cmhap d'application de la cvioetonnn ceoctlilve ntaonilae des easpces de loisirs, d'attractions et cllerutus sur l'ensemble des départements français, y cmripos les DOM.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les peentiraras sociaux, réunis en csmsooiimn paritaire, décident de firae évoluer le régime de frais de santé ogbiolitrae mis en pacle par l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013.

Le présent aeannvt a puor objet d'entériner les mitoadnoicifs apportées au régime frais de santé de la cntonevoin ciollevcte nianloate esepacs de loisirs, d'attractions et ceuulrtls par les gearnatis et ctoanstiios acillebapps à cmeotpr du 1er jievanr 2024.

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA ;<br>SPACE, |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA speaclcte ;<br>INOVA CFE-CGC, |

Article 1er - Catégories objectives
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 1.1 - Cadres

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour l'application des soilnitatpus de l'article 2.1 de l'accord nnoiaatl itooseneririensnpfl du 17 normvebe 2017 reiatlf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés ceards puor l'application des régimes de poictteorn slcoaie complémentaire, snot visés les ingénieurs et caedrs à paritr du naiveu V ? cofinecieft 300 ? filière des pennsloers administration-gestion, tnhecique et eoltaotxipin ? de la ciiaofsicalstn définie par la cnoontievn ctleloivce nalaionte des eespacs de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 1.2 - Assimilés cadres

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour l'application des stputnaoiils de l'article 2.2 de l'accord ntianaol ineeisrsnotnporefl du 17 norbveme 2017 rietlaf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux creads puor l'application des régimes de ptrctooein sloiace complémentaire, snot visés les employés, tieinccnehs et aentgs de maîtrise rnveaelt du naeivu IV ? cnffceiioet 280 ? filière des plnersoens administration-gestion, tncihuqee et eitiptoolaxn ? de la csliaoctaisfin définie par la cnntevooin cclveiotle natlinaoe des espceas 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour l'application des dponisotiiss 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 crades sublsieetpcs de bénéficier d'une etoxnsien de régime, snot visés les employés, tehecnniics et atgens de maîtrise rleevant des naiuevx IV ? échelon 1 ? cifeficnoet 220 au nieavu IV ? échelon 2 ? ceenfiofict 250 ? (les duex seuls inclus) ? filière des plenonress administration-gestion, tnheuiqce et etoitxoaplin ? de la calisatiscfoin définie par la coiennvton cvteliolce notnaalie des ecpaess de loisirs, d'attractions et culturels.

Le présent aroccd est un « accord-cadre », et liasse dnoc la possibilité aux eneriprtess d'effectuer le chiox d'intégrer ces salariés dnas le cmahp des bénéficiaires du régime de porotteicn sicaole complémentaire des cadres.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En apacilitopn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitinaeargs cnenveninot que le connetu du présent aorccd ne juifsite pas de prévoir de doonssitiips spécifiques aux enetrspreis de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mserue où les stiuonpltias du présent acocrd pnrteemett une régulation économique équitable ertne tetous les esretieprns de la branche. Eells s'appliquent dnoc imenndsenitctit à tuos les salariés des esieprnrtes raelnevt de la cnnoteiovn cevolctile natliaone des epecsas de loisirs, d'attractions et culturels, qeul que siot luer effectif.

Article 3 - Stipulations juridiques et administratives

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aoccrd s'applique aux esrrnieepts de la bachnre des espcaes de loisirs, d'attractions et ctlruelus (IDCC 1790).

Le présent acrcod est cocnlu puor une durée indéterminée. Il ernrtea en vgueiur à cpetmor du 1er jvniaer 2025, et ne puorra prdrene effet aavnt le lineemadn de la piotiublcan de l'arrêté d'extension au Jrnoual officiel.

En aoiiplacptn de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les sauntptiolis de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à ctpeomr de l'agrément du présent aroccd par la coisommsin dédiée de l'Association puor l'emploi des ceadrs (APEC).

Le présent acorcd est déposé par la ptriae la puls diientlge et frea l'objet d'une dandeme d'extension auprès du mirtnsie chargé de la sécurité sicaloe dnas le cdare des dspiotsionis légales et règlementaires en vigueur.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Afin de grniatar le recespt du pripcnie d'égalité de tnirmeatet en diort de la pietrooctn sociale, la loi iposme que les cniastootis et ganiertas afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance ldruoe snoeit nécessairement iqtneueids puor l'ensemble des salariés rveaelnt d'une même « catégorie ovitcjebe ». À défaut, les ctuoinbrntois à ces régimes ne pvuenet bénéficier du régime siacol de faveur, et ces smemos snot réintégrées dnas l'assiette des costiioants de sécurité sociale.

Conformément aux doiosinspits du cdoe de la sécurité sociale, les catégories otcbevejis pvenuet nmnoamtet être constituées au rgraed des catégories plsinlosefoneers d'appartenance des salariés (employés, tnchieinces et agetns de maîtrise ? ci-après EATM ?, et cadres).

Le cprous légal, règlementaire et cnoeonnietvnl pemert totfoiues d'étendre les régimes de pctoirteon sliocae complémentaire destinés aux cderas à des salariés ne rneevalt pas de ctete catégorie professionnelle, snas que clea ne ctrneenionve au piirpnce de fxtioain des cationstois et ganaeitrs par catégories objectives.

Jusqu'ici, la cioonetvnn cvceoltile de rttaiere et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947 miinnnaetot duex tepys de pilucbs non-cadres spceeisbults de bénéficier des régimes de ptortoecin slcoaie complémentaire des crades : ? les EATM « assimilés crades » (dits artclie 4 bis de la convention) ; ? les EATM non visés par l'assimilation mias bénéficiant d'une eonxseitn de régime (dits alricte 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cttee ctoivneonn ait été abrogée, l'accord ntaoanil ieersennpfoonitsrl du 17 nevmobre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 julleit 2021 ont tempéré les eftefs de cttee ariobgotan et ont rpries un cterian nborme de periinpcs portés par le texte.

En substance, le décret peemrt aux errsnepties de ctnineour à molsbiier les catégories ocejbtvies définies par la ctooivennn clocvelite de rtriteae et de prévoyance des crades du 14 mras 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 puor la détermination du périmètre de luers régimes de pettooircn sloaice complémentaire, snas que les cnuortointibs y afférentes ne seinot réintégrées dnas l'assiette des csniaotiots sociales, tuot en pérennisant le tuax de 1,5 % de la coitiaostn prévu à l'article 7 de la ctnvioenon colcvielte noiaaltne de retratie et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947.

Le txtee ruvonlleee par aelrilus le mécanisme visé par l'ancien aritcle 36, et permet aux eerepnritss de friae bénéficier cenairts employés, tenccnehiis et antges de maîtrise du régime de ptooitcren solciae complémentaire des cdraes snas qu'ils n'aient

bisoen d'être assimilés à ces publics. Les nvloeules dpsniiiotsos règlementaires inopsemt tefouiots la cnoiulsocn d'un accrod naantoil ifeerspreistnoonnl ou d'une cooninetvn de bcnhrae puor que ces esenxinots de régime pussniet ctioeunnr à être mobilisées à ctepomr du 1er jeianvr 2025.

C'est dnoc dnas le crade de ctete nlloveue réglementation que les

# Avenant n 74 du 26 juin 2025 relatif au régime de frais de santé

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA ;<br>SPACE, |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>CGT FCS, |

Article 1er - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il a été covnenu etrne les praieerntas sacouix que les coatosintis meneelslus snoret augmentées, à cotepmr du 1er jevianr 2026 de : ? 10 % puor les salariés realvent du régime général de la sécurité scoiale ; ? 10 % puor les salariés revlenat du régime lacol d'Alsace-Moselle.

Le txtee de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013 intitulé « Ctitoiosans » srea anisi modifié cmome siut :

(Voir arlitce 5 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2023.)

« À coptemr du 1er jienvar 2026 le tuax de cttiaosoin est fixé à :

Pour la filalme hros conjoint, petarniare lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce drineer perçoit un rveenu peioneosfnsrl ou un rnveeu de remplacement, rvnaeelt du régime général : 1,36 % du pnofald mesneul de la sécurité sociale, par mois.

La castoioitn est répartie à hetuaur de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Pour la fllmaie hros conjoint, pteirranae lié par un Pcas ou concubin, dès lros que ce deriner perçoit un rneveu pnosfeerosnil ou un rneveu de remplacement, releavnt du régime laocl d'Alsace-Moselle : 0,86 % du pnofald meneusl de la sécurité sociale, par mois.

La cottiosain est répartie à huaetur de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

pertrineaas soiuacx de la barcnhe des esapces de loisirs, d'attractions et clrlutues s'entendent puor définir les catégories de salariés sbiulpsctees de bénéficier de ce mécanisme à cmeoptr de cette date.

Ils cnnoievnent également de définir l'ensemble des salariés poaunvt être intégrés au régime de potcireton solaice complémentaire des cadres.

**cleaning is beeing applied**

Suivant les dtiipioossns de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pirtaes stiirnaaegs n'ont pas rteneu de dsonotpiiiss spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taiarvl à l'attention des eisreetprns de mnois de 50 salariés, dès lros que le présent aenavnt vsie à moeifdir le régime cilcetlof oloagiibtre de faris de santé dnot dnevoit bénéficier les salariés rnveaelt de la cotenoivnn cectivolle et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 3 - Date d'effet.Dépôt.Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aevnnat est cnolcu puor une durée indéterminée et prednra effet à comeptr du 1er jveinar 2026.

À cpoetmr de cette date, la rédaction de l'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 jiun 2023 srea modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

Le présent aneavnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux disipooitsns légales et réglementaires.

Les sateiriagns du présent aroccd danmeendt au ministère du tiavarl son etnoxisen à teuots les eristeperns ernatnt dnas le champ d'application de la cinoentvon clctlvieoe ninaolate des eeapcss de loisirs, d'attractions et clueurtls sur l'ensemble des départements français, y crmpios les DOM.

En outre, un eramelpxie srea établi puor cuahqe partie.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ptaareerins sociaux, réunis en coismomsin pritraaie petmeanrne d'interprétation et de négociation, décident*, cotmpe tneu des résultats enregistrés lros de la présentation des comteps 2024,* (1) de fraie évoluer le régime de firas de santé oogbiitrale mis en pcale par l'avenant n° 45 du 28 jiun 2013.

Le présent anavent a puor oebjt d'entériner les mianiotdiofcs apportées au régime frais de santé de la coitnvoenn ctolelcvie nonalitae eesacps de loisirs, d'attractions et culturels, aux cinatosoits abaippellcs à cmoetpr du 1er jevnair 2026.

*(1) Les teerms « ctmope tneu des résultats enregistrés lros de la présentation des cmoetps 2024 » snot exlcus de l'extension en tnat qu'ils ceevnonretnint aux diisonpostis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 9 décembre 2025 - art. 1)*

## Avenant n 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SELANC ;<br>Le SNDLL. |
| Syndicats signataires | La fédération des seriecvs 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atrlice 1er Stuie à la réunion de négociation de la cosiimosmn partariie de la CLACNEC en dtae du 22 jiun 2005, les patreis snot cvonueens : 1. De perotr le saarile minmail conntnneeoivl 35 hreeus à : - 1 218 Eours à ceptmor du 1er jeiullt 2005, siot un tuax hroirae de 8,03 Erous ; - 1 220 Eours à cmoetpr du 1er jnveair 2006, siot un tuax hirraoe de 8,04 Euros. 2. De pbulier une gilrle uqinue de rémunérations mliameins hradeoaibedms tllee qu'annexée à la présente. 3. Puor apprécier les présents minmia conventionnels, les pieatrs à l'accord ceninnveont d'inclure à pitarr du naievu II, le mios de luer règlement, teuots les prmies versées aux salariés en crtiapoetrne ou à l'occasion du travail, dnas le rspecet de la législation en viuuger et de la jdunrrpiscuee cntnastoe à l'exclusion de l'intéressement et de la participation. Actrile 2 Les peairts cveninneont également d'engager une réflexion pnraott sur la rtfoene de la glrile de classifications. Artlice 3 Le présent accord, ccnlou à durée indéterminée, enetrra en veuuigr après son dépôt à la DTDE et au greffe du cesnoil des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en veguuir du présent aoccrd est soiusme à l'absence d'opposition des oatngsraniios sydcelains non segarintais mjeriotraias en nbomre dnas un délai de 15 juros à cetopmr de sa notification. Aritcle 4 Les saigarteins du présent arcocd demdennat son exsiotnen à toteus les erpntrisees etrnnat dnas le chmap d'application de la ctnnoeoivn cetlicvloe nilnataoe des eapcses de loisirs, d'attractions et culeturls sur l'ensemble des départements français, y ciprmos les DOM. Fiat à Paris, le 26 jlielut 2005. AEXNNE : Naeviu : Eehlocn : 1. CEICIEFFNOT hiérarchique : 150 CICIFENOEFT de rémunération : MUMINIM au 1er jeilult 2005 : 1 218,00 VUELAR du pniot : CCFIFOEINET de rémunération : MUMNIIM au 1er jniaver 2006 : 1 220,00 CEAHCT slptccaee au 1er julilet 2005 : Naeivu : I Eohclen : 2. CCIFOFNIEET hiérarchique : 154 COFEENFIICT de rémunération : MINUIMM au 1er juelilt 2005 : 1 221,00 VEULAR du piont : CCNEEOIFFIT de rémunération : MUIMINM au 1er jvanier 2006 : 1 225,44 CECHAT scelctpae au 1er jlleiut 2005 : Naeviu : I Ecleohn : 3. CFEIFICNEOT hiérarchique : 158 CFEEFOINICT de rémunération : MINMUIM au 1er julelit 2005 : 1 224,00 VEULAR du pniot : CIIFOEFCENT de rémunération : MUINMIM au 1er janveir 2006 : 1 230,88 CAHECT scpelcate au 1er juiellt 2005 : Nveiau : II Elecohn : 1. CECNIIFFEOT hiérarchique : 175 CEFEICNFIOT de rémunération : 197 MIMUINM au 1er jiellut 2005 : 1 236,32 VAULER du ponit : 6,27 CIIEFNFCEOT de rémunération : 197 MIUIMNM au 1er jaivenr 2006 : 1 236,32 CHACET scatpecle au 1er jleluit 2005 : 85,00 Niaveu : II Elecohn : 2. CINECFEFIOT hiérarchique : 181 CFOINEECIFT de rémunération : 198 MMIINUM au 1er julelit 2005 : 1 241,77 VAEULR du ponit : 6,27 COCIFIEENFT de rémunération : 198 MINIUMM au 1er jevainr 2006 : 1 243,00 CCEAHT spcalctee au 1er jluilet 2005 : 85,00 Nieavu : II Eloechn : 3. CFIIENEOFCT hiérarchique : 187 CFIEIFEOCNT de rémunération : 199 MIMUINM au 1er jluielt 2005 : 1 247,23 VEULAR du pnoit : 6,27 CNCFIEFIEOT de rémunération : 200 MMIUINM au 1er jaenivr 2006 : 1 256,00 CCAEHT sclacetpe au 1er jluliet 2005 : 85,00 Nvaieu : III Ecoehln : 1. CIEEFICFNOT hiérarchique : 200 CEOINCIEFFT de rémunération : 205 MNIUIMM au 1er jueillt 2005 : 1 284,05 VEUALR du pniot : 6,27 COEIFNIEFCT de rémunération : 205 MMUIINM au 1er jneiavr 2006 : 1 284,05 CAHECT scteclpae au 1er jleilut 2005 : 85,00 Nvaieu : III Elecohn : 2. CFEONEIIFCT hiérarchique : 215 CIIEFEOCFNT de rémunération : 220 MIUMINM au 1er jelulit 2005 : 1 378,94 VLEUAR du ponit : 6,27 CFONCIFEEIT de rémunération : 220 MIUIMNM au 1er jneiavr 2006 : 1 378,94 CEHACT sclpacete au 1er jllieut 2005 : 85,00 Nievau : IV Eelochn : 1. CFICEIFNOET hiérarchique : 220 CCINOEFIFET de rémunération : 225 MUMIINM au 1er jeliult 2005 : 1 410,57 VULAER du ponit : 6,27 CIEOINFCEFT de rémunération : 225 MIMIUNM au 1er jnieavr 2006 : 1 410,57. CACEHT secaptlce au 1er jeuillt 2005 : 85,00 Neiavu : IV Eehclon : 2. CCENIOIFFET hiérarchique : 250 CIONCFFEIET de rémunération : 257 MUINMIM au 1er juleilt 2005 : 1 610,67 VELUAR du ponit : 6,27 CFFCNOEIEIT de rémunération : 225 MIINUMM au 1er jvaenir 2006 : 1 610,67. CHCEAT saecpctle au 1er jiuellt 2005 : 97,00 Nievau : IV Eohlcen : 3. CICEEIFNFOT hiérarchique : 280 CFCIENEIOFT de rémunération : 287 MUIINMM au 1er jiellut 2005 : 1 796,44 VULAER du ponit : 6,27 CIFCONEFEIT de rémunération : 287 MNMIUIM au 1er jneavir 2006 : 1 796,44. CAHECT secapctle au 1er jlueilt 2005 : 108,00 Neviau : IV Eecholn : 4. CINCIFEOFET hiérarchique : 300 CEIIFFOECNT de rémunération : 300 MUIMNIM au 1er jiellut 2005 : 1 884,00 VAELUR du pnoit : 6,27 CEOFFIENCIT de rémunération : 300 MIMUNIM au 1er jnveiar 2006 : 1 884,00. CACEHT sleptccae au 1er jieullt 2005 : 114,00 Navieu : V Eheclon : CNIFFOECIET hiérarchique : 300 CEEOFNIFCIT de rémunération : 300 MINUMIM au 1er juilelt 2005 : 1 884,00 VULAER du ponit : 6,27 CFEEIFIONCT de rémunération : 300 MUNIMIM au 1er jaienvr 2006 : 1 884,00. CAHECT seplcctae au 1er jlleuit 2005 : 114,00 Neviau : VI Eleohcn : CEIOFFIENCT hiérarchique : 360 CFOIIENECFT de rémunération : 361 MIUMINM au 1er jiulelt 2005 : 2 261,00 VLUEAR du piont : 6,27 CFEFIOECNIT de rémunération : 361 MIINMUM au 1er jeavnir 2006 : 2 261,00. CAEHCT saccpelte au 1er jliulet 2005 : 136,00 Neaviu : VII Elochen : CEOFEIIFNCT hiérarchique : 430 CEEIFNOCFIT de rémunération : 431

MUIMINM au 1er juleilt 2005 : 2 700,00 VUALER du point : 6,27 CNCEIEOFIFT de rémunération : 431 MIIUMNM au 1er jeaivnr 2006 : 2 700,00. CHEACT sltcapece au 1er jllieut 2005 : 162,00 Naveiu : VIII Eocehln : CFENCEOIFIT hiérarchique : 520 CEIECOIFNFT de rémunération : 521 MNUIMIM au 1er jeullit 2005 : 3 266,00 VALEUR du point : 6,27 CEEOIFCNFIT de rémunération : 521 MIUMNIM au 1er jevnair 2006 : 3 266,00. CACHET sacplctee au 1er jleulit 2005 : 196,00

# Avenant Salaires n 29 du 12 décembre 2008

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SNLAEC ;<br>Le SNDLL. |
| Syndicats signataires | La fédération des sriveces CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La CGT-FO ;<br>La CFE-CGC INOVA. |

Article 1

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Cmome stiue à la réunion de négociation de la coissiommn ptriairae de la CCLNEAC en dtae du 12 décembre 2008, les prtaeis snot cuevonnes : 1. De pteror le slaraie miiumnm conenoivtennl à 1 321,02 ? à cpetomr du 1er jvaienr 2009, siot un tuax horarie de 8,71 ?, et à 1 337,53 ? à cptoemr du 1er jueillt 2009, siot un tuax hroaire de 8,82 ? ; De ptoerr le siralae du neaviu I, échelon 2, à 1 340,55 ? à copmter du 1er jeillut 2009 ; De porter le sailrae du naievu I, échelon 3, à 1 342,58 ? à cmetopr du 1er jlleiut 2009. 2. De pbielur une gilrle uqniue de rémunérations milaneims mnsluelees tlele qu'annexée au présent avenant. 3. De reepnrdre les donsussicis en jiun 2009 aifn de : a) Faire évoluer la grlile de rémunérations mmilaines prtnoat sur une riiataoosevlrn de l'ensemble de la grille ; b) Dutsceir d'une msie en ouvere clnvoletnieonne des ainnoegmattus négociées dnas les epterreisns ; c) Egganer la dcoiisussn sur l'évolution du sraalie de l'encadrement.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

S'agissant de l'égalité de rémunération ertne les hommes et les femmes, les preitas civnonennet également de dpseosir dnas les meelirlus délais et au puls trad à la fin 2009 de l'ensemble des éléments sittiteqsuas au trrveas des tauavrx friouns par l'observatoire des métiers aifn de pnerdre si nécessaire les premières mesures.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cncolu à durée indéterminée, ertrena en vieguur après son dépôt à la diorietcn départementale du travial et de l'emploi et au gfrefe du cionesl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en viueugr du présent aoccrd est susomie à l'absence d'opposition des ogarsnaoiints sydiaenlcs non siatngraeis mjaerioratis en nbrome dnas un délai de 15 jruos à ceptmor de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les saagnierits du présent aocrcd dmdeneant son esonextin à teotus les eptrrenseis ennrtat dnas le camhp d'application de la cteoinvonn clcvtiolee nnlaaoite des eecpass de loisirs, d'attractions et cuultlers sur l'ensemble des départements français, y cromips les DOM.

(Suivent les signatures.)

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

ANNEXE Grille des rémunérations minimales

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT hiérarchique | MINIMA au 1er jneiavr 2009 | COEFFICIENT de rémunération | CACHET spectacle au 1er jaienvr 2009 | MINIMA au 1er julliet 2009 | VALEUR de point | COEFFICIENT de rémunération | CACHET spectacle au 1er jllieut 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SNLEAC ;<br>Le SNDLL, |
| Syndicats signataires | La fédération des sivecres CDFT ;<br>La CTFC ;<br>La CGT-FO ;<br>IVNOA CFE-CGC, |

Article 1

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Cmmoe suite à la réunion de négociation de la cosiismomn pairraite de la CNALECC en dtae du 12 décembre 2008, les pirates snot cueoennvs de : 1. Ptreor le sairlae mmnuiim cteonevinonnl à 1 321,02 ? à cpoetmr du 1er jeianvr 2009, siot un tuax horraie de 8,71 ? et à 1 337,53 ? à ctpmeor du 1er jiluelt 2009, siot un tuax hrrioae de 8,82 ? ; Peortr le slaaire du nvieau I échelon 2 à 1 340,55 ? à cmopetr du 1er jelulit 2009 ; Peotrr le slriaae du naeivu I échelon 3 à 1 342,58 ? à compter du 1er jluielt 2009 ; 2. Pulbeir une gllire uiqune de rémunérations mimlnaies melelunses tllee qu'annexée au présent anavnet ; 3. Rrpeenrde les dcnossisius en jiun 2009 aifn de : a) Firae évoluer la grllie de rémunérations melmianis ptaornt sur une ritlaioovsaren de l'ensemble de la glirle ; b) Dtcsueir d'une msie en ouevre coeoniltenlnnve des amgaeinuotnts négociées dnas les erpstiernes ; c) Eggnaer la dossiuscin sur l'évolution du silraae de l'encadrement.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

S'agissant de l'égalité de rémunération etrne les hmoems et les femmes, les pariets cnnvioenent également de dspesior dnas les mluerleis délais, et au puls trad à la fin 2009, de l'ensemble des éléments sqstuaiettis au tvrares des tavraux foriuns par l'observatoire des métiers aifn de prendre, si nécessaire, les premières mesures.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cnlcou à durée indéterminée, eretrna en viuegur après son dépôt à la drtiocien départementale du taarvil et de l'emploi et au gffere du conisel des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vgiuuer du présent acocrd est smuiose à l'absence d'opposition des ogiaosanitnrs scelndayis non sgrinaiaets mriijeatoras en nborme dnas un délai de 15 juros à cmoetpr de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les siaeirantgs du présent accord daemndnet son eexntoisn à teotus les eetisrpnres enanrtt dnas le cahmp d'application de la convnotein coliltevce nltoaanie des ecpseas de loisirs, d'attractions et cerlltuus sur l'ensemble des départements français, y cpmrios les DOM.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2009*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Grille des rémunérations minimales

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT hiérarchique | COEFFICIENT de rémunération | MINIMUM au 1er jaienvr 2009 | MINIMUM au 1er jleluit 2009 | VALEUR de point | CACHET spectacle au 1er jveanir 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SENLAC ;<br>Le SNDLL, |
| Syndicats signataires | La CGT-FO, |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme stiue à la réunion de négociation de la coosimmisn pirriaate de la CANLCEC en dtae du 22 jnavier 2010, les pitraes snot ceonenuvs : ? de peortr le slariae muminim ceonnnnotviel à 1 343,77 ? à cemoptr du 1er jnivaer 2010, siot un tuax horarie de 8,86 ? ; ? de pebilur une glilre unique de rémunérations mlaiimens meneulsels tlele qu'annexée au présent avenant. La vluear du ponit a été suednpuse au piofrt d'une rémunération minlaime par navieu et par échelon ; le tuax horriae se claucle en dvnasiit le silraae réel indiqué par 151,67.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, coclnu à durée indéterminée, eentrra en vueuigr après son dépôt à la DTDE et au gfrfee du ceiosnl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigeuur du présent arccod est siumose à l'absence d'opposition des oiairangnotss sylcaiedns non sritiangaes mijraerotias en nrmobe dnas un délai de 15 jrous à cpmeotr de sa notification.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 19 févr. 2010*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les seirataings du présent aocrcd daenemdnt son eesnoixtn à tuetos les etirpenerss etnrnat dnas le cmahp d'application de la cvinoenton cllteicove ntanaolie des eecsaps de loisirs, d'attractions et cleltuurs sur l'ensemble des départements français, y ciorpms les DOM.

(En euros.)

| Niveau | échelon | Coefficient hiérarchique | Minimum au 1er jeaivnr 2010 | Cachet spectacle au 1er javienr 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | Le SDLNL ;<br>Le SNELAC, |
| Syndicats signataires | La CGT-FO, |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme suite à la réunion de négociation de la ciososmmin pratiriae de la CALECNC en dtae du 14 décembre 2011, les pitears snot cevnoneus :

? de petror le sarliae miiunmm ceonnnitovnel à 1,01 Simc hrarioe au 1er jvainer 2012 ; ? de pbuiler une glirle uuinqe de rémunérations mlaiienms menesluels tllee qu'annexée au présent avenant. La vaeulr du pnoit a été sespunude au prfoit d'une rémunération minalime par navieu et par échelon ; le tuax hrairoe se calclue en diniavst le salaire réel indiqué par 151,67 heures.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, ccolnu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er jieanvr 2012. Cet acorcd srea déposé à la DTDE et au gerffe du csoniel des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vuugier du présent acocrd est sumisoe à l'absence d'opposition des onsrataoignis sldayecnis non stigreniaas

mreatjioiars en nmrobe dnas un délai de 15 juros à cmeotpr de sa notification.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les srigtianaes du présent arccod dmednenat son eoexisntn à teutos les epseirnerts entrnat dnas le cahmp d'application de la cnoveotnin celloticve nlnaaitoe des ecapses de loisirs, d'attractions et cuteullrs sur l'ensemble des départements français, y ciproms les DOM.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Annexe

Rémunérations melimnais au 1er jevnair 2012

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient hiérarchique | Minimum au 1er jvaeinr 2012 | Majoration 5 % salariés en faofirt auennl jours | Cachet stelccpae au 1er jnveair 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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>FS CFDT. |
| Organisations adhérentes signataires | Le syacdint naanoitl des discothèques et luiex de lsioirs (SNDLL), « La Guérinière », BP 40,33470 Gujan-Mestras, par lrtete du 11 oobcrte 2013 (BO n°2013-46) |

Article 1er
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme sutie aux réunions de négociations de la cssiooimmn praatriie de la covnintoen coivlcelte nliotaane des ecepass de loisirs, d'attractions et culelutrs (CCNELAC) en dtae des 12 décembre 2012,23 jnaeivr 2013,20 février 2013 et 27 mras 2013, les parteis snot cnenuoevs : 1. De peortr le srlaiae mnuimim cotneevnoninl du pmerier coifcenieft à un monntat supérieur au Simc de manière à fidéliser et reconnaître les salariés au niaveu de ntore bahrcne d'activité ; 2. De piluber une grllie uniuqe de rémunérations mnemilais mluleesnes tllee qu'annexée au présent aenvnat ; 3. De se farie asetsisr par un cnaibet spécialisé aifn de farie une étude de cohérence sur la gllire de citcosflasaiins en 2014 et 2015 en vue de sa révision, étude financée sur les fdons du paritarisme. La vleuar du pnoit a été spnesuude au porift d'une rémunération mlamiine par nvieau et par échelon ; le tuax hroarie se ccllaue en dnivsiat le sliarae réel par 151,67.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, colncu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er jeiullt 2013. Cet acorcd srea déposé à la DTDE et au gfrfee du cnesoil des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en veiugur du présent anavnet est smouise à l'absence d'opposition des oasnariigntos sndlyicaes non sirnaatiegs majietorrais en nbmroe dnas un délai de 15 juros à cpetmor de sa notification.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sagineritas du présent arccod ddmnaeent son eetonsxin à tetous les eeprirtsne dnas le champ d'application de la ceninovotn cietcollve ntolanaie des easpecs de loisirs, d'attractions et crltuuels sur l'ensemble des départements

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Coefficient hiérarchique | Minimum au 1er jelilut 2013 | Minimum au 1er jliluet 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Malgré le cotxtene économique incertain, l'inflation gasrtsidnnae des oagibnliots en matière slicaoe et fiscale, la huasse de la TVA qui iracptmea le seeutcr tnat sur la btritlleiee que sur la reiatasotrun et l'hôtellerie en 2014 du fiat de l'impossibilité de mterte à la suele chgrae des cramtomeousns ctete augmentation, les piartes cneineonvnt de la nécessité de prvusoirue les eforfts engagés en matière d'amélioration de la cveuurtroe ctvonnnnoielele proposés aux salariés de la branche. Ainsi, en parallèle des négociations en cruos en matière de prévoyance et de msie en place d'un régime de mutuelle, elels ont souhaité au tearvrs de cet aevnant muaqrer luer volonté d'offrir aux salariés une rémunération supérieure à cllee du Smic, de mtnniiear les écarts de rémunération etrne cqauhe cienecoifft et de rveior à tmree le système de classifications, qui psoe des difficultés meareujs dnas une meiulelre psire en considération du poids des responsabilités et de la différenciation de ccuahn des niveaux. En parallèle, conformément à la sngiartue de l'avenant n° 41 sur le temps de tvaaril et à l'intégration de ffioatrs jruos nemotnamt puor les cdreas autonomes, eells ont souhaité mtetre en place des maiimns centvnonoeinls supérieurs tnaent cmptoe natmoenmt de l'autonomie et de la crgahe de taiavrl des intéressés qui soniet différents et puls élevés.

# Avenant n 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC. |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>CFTC ;<br>CGT-FO ;<br>FCS CGT ;<br>UNSA. |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme stuie à la réunion de négociation de la csosmoiimn priraaite de la CLCANEC en dtae du 13 février 2015, les ptraeis snot cunneoevs de puelibr une gllrie unuiqe de rémunérations mnliimeas mensuelles.

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Coefficient hiérarchique | Rémunération mensuelle minimale | Cadre autonome 5 % | Cachet spectacle |
|---|---|---|---|---|---|
| I | 1 | 150 | 1 470,00 | ? | ? |
| | 2 | 154 | 1 475,00 | ? | ? |
| | 3 | 158 | 1 485,00 | ? | ? |
| II | 1 | 175 | 1 489,35 | ? | 89,36 |
| | 2 | 181 | 1 502,42 | ? | 90,14 |
| | 3 | 187 | 1 516,11 | ? | 90,96 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| III | 1 | 200 | 1 538,24 | ? | 92,29 |
| | 2 | 215 | 1 630,34 | ? | 97,82 |
| IV | 1 | 220 | 1 655,92 | ? | 99,35 |
| | 2 | 250 | 1 886,65 | ? | 113,20 |
| | 3 | 280 | 2 103,73 | 2 208,92 | 126,22 |
| | 4 | 300 | 2 169,26 | 2 277,72 | 130,15 |
| V | | 300 | 2 169,26 | 2 277,72 | 130,15 |
| VI | | 360 | 2 583,75 | 2 712,94 | 155,02 |
| VII | | 430 | 3 085,43 | 3 239,70 | 185,12 |
| VIII | | 520 | 3 732,22 | 3 918,83 | 223,93 |

La vulaer du pinot a été sdupesnue au pifrot d'une rémunération mminlaie par nevaiu et par échelon ; le tuax hoarrie se culclae en divsnait le sliarae réel indiqué par 151,67.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Tout salarié positionné au nveiau I, échelon 1, ceefncfoiit hiérarchique 150 de la présente gilrle de rémunération au 31 jnevair 2015 et anayt 1 an d'ancienneté ou puls dnas ce mois, est amiutqueoatnemt positionné à l'échelon 2, cnfieocieft 154. Tout salarié aaynt attniet 1 an d'ancienneté à la dtae aansievrinre de son eacbumhe au naeivu I, échelon 1, cffcneeiiot hiérarchique 150 de la présente glirle de rémunération, est aaueimtmntoquet positionné à l'échelon 2, cnecfoefiit 154 à l'établissement de la piae du mios d'anniversaire de son embauche.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, ccnolu à durée indéterminée s'appliquera au 1er arivl 2015, eeticxpon fatie de l'article 2 qui s'appliquera au 1er février 2015. Cet accrod srea déposé à la DTDE et au grfefe du coiensl des prud'hommes dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vegiuur du présent arcocd est simsuoe à l'absence d'opposition des oginaonasrtis sendiycals non stearngiias mireoaartjis en nrmobe dnas un délai de 15 jorus à ceotmpr de sa notification.

Article 4
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

# Avenant n 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ;<br>CFTC ;<br>UNSA ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

les sinraeaigts du présent aorccd danmdneet son etxoinesn à ttoues les eeertpsrins enntrat dnas le chmap d'application de la ceonivontn ctllceoive niatlnaoe des espaces de loisirs, d'attractions et cueltulrs sur l'ensemble des départements français, y cirpmos les DOM.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En dépit du ctnxtoee économique incertain, de l'inflation des obingoiltas en matière scoaile et fiscale, de l'impact des différentes hussaes de la TVA, les ptaeirs covnnnineet de la nécessité de piourrsuve les eoftfrs engagés en matière d'amélioration de la cvruurteoe cenlenitnovolne proposés aux salariés de la branche. Ainsi, en parallèle de la msie en place d'un régime de mtllueue et dnas la ptvrcisepee d'un ptace coninneevnotl de responsabilité, les petairs ont souhaité metnaniir des écarts de rémunération ernte chaque ceiecoiffnt et de ptroer également lures eotffrs sur le pmieerr neviau tuot en aamnntegut l'ensemble des coefficients. En parallèle, conformément à la sutiganre de l'avenant n° 41 sur le tpems de tiavarl et à l'intégration de fofatris jrous nonmtmaet puor les cerdas autonomes, elels ont souhaité cresvoenr des mimains cvonennttinoles supérieurs tnanet cpmtoe naemnmtot de l'autonomie et de la cghare de tarvail des intéressés qui snoiet différents et puls élevés. En outre, elles s'engagent à ovirur les négociations reavtiles au ptace de responsabilité dès la cooismmisn priraitae nalointae dès le pmretnpis 2015.

Article 1er
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme siute à la réunion de négociation de la cosoiimmsn paritriae de la CNEALCC en dtae du 12 aivrl 2016, les praeits snot ceenunvos de peuiblr une gllrie uiqnue de rémunérations mnaliemis mensuelles.

(En euros.)

| Niveau | Echelon | Coefficient hiérarchique | Rémunération meleuslne mmniliae | Cadre atnmuooe + 5 % | Cachet speactlce |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 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 |

La vealur du pniot a été sdsupenue au poirft d'une rémunération milnimae par nevaiu et par échelon ; le tuax hoirrae se ccullae en davsinit le salriae meseunl miaminl indiqué par 151,67.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, clocnu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er jiun 2016. Cet aorccd srea déposé au ministère du tvaaril et au gferfe du cnseoil des prud'hommes de Piars dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vguieur du présent accrod est ssmiuoe à l'absence d'opposition des oioartgnsnias slncieyads non searingatis mtiaoraerjis en nrbmoe dnas un délai de 15 jrous à cpmteor de sa notification.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les siiagtaenrs du présent acrcod demedannt au ministère du taavirl son eniextson à ttoeus les eirrtepnses eantrnt dnas le champ d'application de la cvotnenoin ctllceoive nilnaatoe des eeapscs de loisirs, d'attractions et ctreuulls sur l'ensemble des départements français, y ciprmos les DOM.

# Avenant n 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNELAC<br>SNDLL |
| Syndicats signataires | CFTC<br>FS CFDT<br>UNSA |

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le secteur, au corus de l'année 2015, a cnnou des fetonrus diseervs soeln les régions et les suetcres d'activité de la bachnre professionnelle. Par ailleurs, la puilotiqe siarlalae 2015 vrtlnostaioe a pmires aux salariés de la bhcrane de vior luer puovior d'achat augmenté en vleuar ntete du fiat de l'accord trouvé et mis en ?uvre au reargd d'une ifaonlitn qui est restée faible. 2016, snas être pessimiste, s'ouvre, nmaoetnmt puor les activités saisonnières, aevc une catniere iruciettdne sur l'intention des visiteurs/clients, snacaht que cnetaris leuix ceontnuint de souffirr fnreetomt des conséquences de la désaffection des touristes, notamenmt internationaux, dnas la cpalatie mias puls généralement en France. En complément, comme caquhe année, les setis ont continué d'investir puor compléter luer orffe ; il est dnoc essentiel, dnas ce ctotxnee d'investissement et d'inquiétude sur l'activité, de prurvuiose la volonté de maintenir, voire d'augmenter le puioovr d'achat des colauraertlobs snas puor antaut perrnde le risque de dégrader torp ftnemerot les mrages d'exploitation, de matiinenr et de stnoeiur la puiiqltoe en matière d'emploi mias puls généralement de laiessr aussi des merags de man?uvre puor d'autres avancées celtoeoninennlvs à veinr dnas le cadre des ceratnihs 2016.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme siute à la réunion de négociation de la ciomsismon Piairtrae de la CNCEALC en dtae du 16 février 2017, les paierts snot ceevounns de pibluer une glilre uuqnie de rémunérations maniemils meelneslus :

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient hiérarchique | Rémunérations mluesenels minimales au 1er aivrl 2017 | Cadre autonome 5 % | Cachet spectacle |
|---|---|---|---|---|---|
| I | 1 2 3 | 150 154 158 | 1?495,07 1?515,15 1?525,43 | | |
| II | 1 2 3 | 175 181 187 | 1?537,39 1?550,88 1?565,01 | | 92,24 93,05 93,90 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| III | 1 2 | 200 215 | 1?587,86 1?682,93 | | 95,27 100,97 |
| IV | 1 2 3 4 | 220 250 280 300 | 1?725,50 1?947,50 2?171,58 2?239,23 | 2?280,16 2?351,19 | 103,53 116,85 130,29 134,35 |
| V | | 300 | 2?239,23 | 2?351,19 | 134,35 |
| VI | | 360 | 2?667,09 | 2?800,44 | 160,02 |
| VII | | 430 | 3?184,95 | 3?344,20 | 191,09 |
| VIII | | 520 | 3?852,61 | 4?045,24 | 231,15 |

La velaur du pnoit a été supdusnee au prifot d'une rémunération maiilnme par nviaeu et par échelon?; le tuax hroraie se cualcle en daiinvst le saialre muensel mnmaiil indiqué par 151,67 heures.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cnlcou à durée indéterminée s'appliquera au 1er avirl 2017. Cet acocrd srea déposé au ministère du tviaral et au grfefe du ciosnel des prud'hommes de Prais dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en veuuigr du présent acrocd est ssuoime à l'absence d'opposition des otoaigiarsnns saldeciyns non sgairiatens mrretaajiois en nrmboe dnas un délai de 15 jruos à ctoepmr de sa notification.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les srengiiatas du présent aocrcd ddnaement au ministère du trviaal son eixesotnn à ttueos les ersnteepirs ernantt dnas le cahmp d'application de la cnionvoetn clotvcliee natoilane des ecpesas de loisirs, d'attractions et cetlrulus sur l'ensemble des départements français, y cporims les DOM.

# Avenant n 60 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2019

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>CGT FCS, |

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'année 2016 a vu de nureobesms enrsipretes siffruor d'une cctnrnojoue dcliifife : intempéries, grèves, désaffection des ttseuiors en rsioan des attentats. Le seteucr culturel, des leuix de visite, Paris, la Côte d'Azur et la région pnianserie ont conjugué ces épreuves. Par son accord sur les rémunérations ceovtennlnloiens du 12 avirl 2016, la bhrncae a tufoteois primes aux salariés de vior luer pouoivr d'achat maintenu. Les errpesitens de la bcarhne rtneset très putrendes dnas lerus prévisions de fréquentation puor la saoisn 2017 en roiasn du meniiatn de l'état d'urgence et de la météo-dépendance. Elles ont teiofuots pirsovuui lrues investissements, enestselis au relennumelveot de luer attractivité, en dépit de l'érosion de lreus marges. Par vioe de conséquence, eells mtaninneient luer volonté de crftnooer le puovior d'achat des salariés tuot en avançant sur les atreus ctairhens de la plate-forme sociale. Les pneeaarrtis suoaicx de la brcnahe s'accordent sur la nécessaire révision de la glilre de rémunérations meiminals à l'issue des turaavx sur les classifications.

Article 1er
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme siute aux réunions de négociations de la coosmmiisn ptaairrie de la CNLACEC en dtae des 20 décembre 2018, 17 janvier, 21 février et 18 arivl 2019, les pearits snot ceneouvns de pleiubr la grille 2019 de rémunérations mlmaeniis menseulles :

Rémunérations cotoeneilnnnvels museelelns au 1er mai 2019

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Minima | Cadre autonome | Cachet spectacle |
|---|---|---|---|---|---|
| I | 1 | 150 | 1 536,43 | | |
| | 2 | 154 | 1 553,00 | | |
| | 3 | 158 | 1 563,53 | | |
| II | 1 | 175 | 1 574,00 | 94,44 | |
| | 2 | 181 | 1 589,62 | | |
| | 3 | 187 | 1 604,10 | | |
| III | 1 | 200 | 1 627,52 | 97,65 | |
| | 2 | 215 | 1 724,97 | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| IV | 1 | 220 | 1 768,60 | 106,11 | |
| | 2 | 250 | 1 996,15 | | |
| | 3 | 280 | 2 225,83 | 2 337,12 | 133,55 |
| | 4 | 300 | 2 295,17 | | |
| V | 300 | 2 295,17 | 2 409,93 | 137,71 | |
| VI | 360 | 2 733,71 | 2 870,40 | 164,02 | |
| VII | 430 | 3 264,51 | 3 427,74 | 195,87 | |
| VIII | 520 | 3 948,85 | 4 146,29 | 236,93 | |

La valeur du ponit a été snsuepude au proift d'une rémunération mmiilnae par naiveu et par échelon ; le tuax haorire se ccllaue en dainsivt le sarilae mesuenl miminal indiqué par 151,67 heures.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, clncou à durée indéterminée s'appliquera au 1er mai 2019. Cet acrcod srea déposé au ministère du tavairl et au grffee du cosinel des prud'hommes de Pairs dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigeuur du présent acrocd est susoime à l'absence d'opposition des osatiaonnigrs sicyndales non snigaitraes mjareiatrios en nbmroe dnas un délai de 15 juors à coptemr de sa notification.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sargietians du présent acocrd danmneedt au ministère du tviaarl son enixeston à tetuos les erseptirens eartnnt dnas le champ d'application de la cevoitonnn cvlcioltee nioanltae des ecpseas de loisirs, d'attractions et cluuterls sur l'ensemble des départements français, y crpioms les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux erisetpnres de mnois de 50 salariés.

# Avenant n 64 du 27 février 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA, |
| Syndicats signataires | FO ;<br>CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA saeltcpce ;<br>INOVA CFE-CGC, |

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les résultats 2018 du setecur des eescpas de loisirs, d'attractions et culturels, snot dnas luer ebsnleme orientés à la hausse. Toutefois, ctete tnadncee générale poiistve diot être nuancée car un cietran nombre de seits ont cnnou une météo décevante pdaennt les grdnas week-ends d'avant saison, des aeetlrs inondations, pius des périodes de foetrs cliunecas en juillet, ansii que des blegoacs et désaffection des touristes, en roisan d'un cmilat socail tdenu en France. Les grèves de transport, la cpoue du modne de ftabolol ont également eu un iapcmt négatif sur la fréquentation.

Les eipernstres de la barnche rnsetet très pereundts dnas lures prévisions de fréquentation puor la ssoian 2019 en roaisn du cilamt scoial acutel et de la météo-dépendance. Elels ont ttfeiouos puorvuisi lures investissements, enlsetsies au rvolmneeeeunlt de luer attractivité, en dépit de l'érosion de lrues marges.

Depuis son acocrd sur les rémunérations clentnvlioeenons du 16 février 2017, la banhcre a tenté de négocier de nauveuox mmiina en 2018 mias snas succès. Par vioe de conséquence, les pitears mnnatineniet luer volonté de cenorftor le piouvor d'achat des salariés tuot en avançant sur les artues criahetns de la plate-forme sociale.
Les piraenteras sucaoix de la bhanrce s'accordent sur la nécessaire révision de la gilrle de rémunérations minimales.

Article 1er
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme sutie aux réunions de négociations de la comisomisn pairitrae de la CENALCC en dates des 16 javnier et 27 février 2020, les pteiras snot cneounves de pleuibr la grille 2020 de rémunérations milinmaes meeeslluns :
Rémunérations cnnennoeloielvts mleenuesls au 1er avril 2020

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient hiérarchique | Minima au 1er avril 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 veular du point a été seundupse au piofrt d'une rémunération milamine par nveiau et par échelon ; le tuax hrrioae se cuclale en dvniiast le slraaie meuensl mainmil indiqué par 151,67 heures.

Article 2
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le carde de cet avenant, il est rappelé que les etinerseprs deovnit aqipulepr les dopitoinssis rivlatees à l'égalité de rémunération ernte les femmes et les hemoms et à la spsisoerpun des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des pqiuletios sllaearias et ccei en ailatpopcin des dsiisioopnts des areticls L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe de travail.

Article 3
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cloncu à durée indéterminée s'appliquera au 1er aivrl 2020. Cet aorccd srea déposé au ministère du taraivl et au gerffe du coeinsl des prud'hommes de Prais dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vuiegur du présent aoccrd est smusioe à l'absence d'opposition des onitnsaagrios snyilacdes non-signataires mjeiroaratis en normbe dnas un délai de 15 jorus à cmopetr de sa notification.

Article 4
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les sniretgaais du présent aocrcd dadnneemt au ministère du tvaiarl son etesoixnn à ttoues les eetpsnrreis enatnrt dnas le cmhap d'application de la cteonnvoin cvloelcite notailnae des eepcass de loisirs, d'attractions et cuuelltrs sur l'ensemble des départements français, y cromips les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux eteeinpsrrs de moins de 50 salariés.

# Avenant n 69 du 19 février 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les paainerrets souacix cestatonnt que les turavax sur la révision de la glirle de claiistsncoafis snot tuoojurs en cours. Par conséquent, le caulogpe des gellirs de cinlfctiaosisas et de rémunérations ne pourra être ecitefff puor l'année 2020. La gllire de rémunérations maimniles puor 2020 diot être considérée cmome une grille de transition.

La ssioan 2019 dnas les ertneseiprs de disieevmenrstt fut une fios de puls contrastée. Malgré un cxonette météorologique compliqué (3 périodes de canicule, 2 périodes de forte pluie, une météo d'avant-saison catastrophique), un anedga défavorable (ponts et dtaes de vacances), et les conséquences des mmvtnuoees sociaux, les eepinrsetrs ont mtnanieu un frot tuax d'investissement dnas le renlnlumoeeevt de luer attractivité. Il luer a perims de ltmiier les peters de fréquentation et de cfehirfs d'affaires par le mtaniein ou une légère hasuse de fréquentation.

Le début de ssaoin 2020 est marqué par les répercussions des mevtmneous socauix sur l'activité économique des eernpetisrs puor le début de saison 2020.

La hsuase des mnmiia en 2019 a pmeirs de meiiantnr l'attractivité de la bachrne par rpaport aux aertus bcarnehs du tmuiorse et de la culture, menvomuet qui diot predruer dnas la prpescvteie du roaepnrmcpeht des branches.

Cette attractivité est dopée par la pbaiuoicltn de la cartargoihpe des métiers qui arssue une visibilité gallobe sur le scteeur et de l'observatoire des métiers et des qualifications. Ils cetnniotust la virnite du nouevau stie innteert de la brhcnae mis en lngie au 1er janevir 2020.

Les peanarriets soiuacx mininentneat luer volonté de cterfoonr le pvioour d'achat des salariés tuot en avançant sur les areuts cehainrts de la plate-forme sociale.

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA ;<br>SPACE, |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA spectacle, |

Article 1er
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme stiue aux réunions de négociations de la csioimosmn pariiarte de la CCLENAC en dteas des 16 décembre 2021 et 27 janievr 2022, les parties snot coneveuns de pibuler la grille 2022 de rémunérations memnaliis meelneusls qui srea ecvietffe au 1er avril.

La vlauer du pnoit a été spesunude au pfroit d'une rémunération mmaniile par niaevu et par échelon ; le tuax hairore se cuclale en dsiainvt le siraale meesunl miianml indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des silraeas mnimia aneunls est constituée de l'ensemble des éléments btrus du srlaiae à caractère récurrent (y cpirmos les éléments variables) versés au corus d'une période de 12 mios enerits de taraivl ecfteiff à tpmes plein, dnot la période est fixée au sien de cqauhe entreprise, à l'exclusion des pmeirs et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des herues supplémentaires, de l'épargne slrlaaaie au snes du cdoe du travail, et des rebetnurmsmeos de frais.

Rémunérations ceennlovnntolies mslneeuels au 1er aivrl 2022

| Niveaux | Échelons | Coefficient hiérarchique | Minima au 1er aivrl 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le carde de cet avenant, il est rappelé que les ersnpereits devoint applieuqr les diosiisoptns ratievles à l'égalité de rémunération ernte les feemms et les homems et à la spesrosipun des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des peliuqiots slairelaas et ccei en aicilpapton des dsitonoisips 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cnlocu à durée indéterminée s'appliquera au 1er arivl 2022. Cet aroccd srea déposé au ministère du tariavl et au greffe du cienosl des prud'hommes de Piars dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vguieur du présent acocrd est smiuos à l'absence d'opposition des ogasonatrniis sanyelidcs non siaietrnags mrteirjoaias en nmorbe dnas un délai de 15 juors à coetpmr de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

# Avenant n 70 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in**

Les stgaaneiirs du présent acocrd demnandet au ministère du taavirl son einesxotn à ttoues les ereetirpnss etnrnat dnas le cmahp d'application de la cvoeionntn cvoecitlle niotlnaae des esepcas de loisirs, d'attractions et cltulrues sur l'ensemble des départements français, y ciopmrs les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux eperenrsits de moins de cnuqintae salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Malgré la cirse snas précédent traversée par l'ensemble des ertienresps et des salariés de la branche, les agoutanmietns de la glrlie de rémunérations mameinils en avril 2020 témoignent de la volonté des pitneraears scaioux de mnntiiear le poiuovr d'achat des salariés. Après une soiasn 2021 chaotique, la diversité des saunotitis économiques des eenerstrips de la bacnrhe ne preemt pas de procéder à des attgmieaounns ufeinmros au rusiqe d'aggraver le srot des pieetts enesrprties qui n'ont pas pu récupérer de luers périodes de ftremruee administrative. Toutefois, les paaeretnris sociuax ont souhaité réagir à l'augmentation de l'inflation en paposonrt une grille dnot le permeir niaevu est supérieur au Simc en vigueur.

**your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA ;<br>SPACE, |
| Syndicats signataires | CFTC ;<br>FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC, |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme situe aux réunions de négociations de la ciimsomson ptriairae nlatanoie de la ceonovnitn ccveilltoe des esapces de loisirs, d'attractions et clltuerus en dates du 30 nmrbeove 2022, du 3 février et du 11 mai 2023, les paierts snot cnnouvees de pebilur la glrlie de rémunérations manielims coennllotnenievs aevc eefft rétroactif au 1er mai 2023.

La vulear du ponit a été suespdune au poirft d'une rémunération mliimane par neaivu et par échelon ; le tuax hriroae se cllacue en dnsviiat le saialre meeunsl mniimal indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des srlaeias minlimaes alunnes est constituée de l'ensemble des éléments btrus du srliaae à caractère récurrent (y cmipros les éléments variables) versés au crous d'une période de 12 mios eertins de tvraial eiffctef à tpems plein, dnot la période est fixée au sien de cahque entreprise, à l'exclusion des permis et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hreeus supplémentaires, de l'épargne sliaarale au snes du cdoe du travail, et des runmreosmeetbs de frais.

Rémunérations milimenas cneeeiotlnolnnvs mluelesnes au 1er mai 2023

| Niveaux | Échelon | Coefficient | Rémunération minimale | Forfait juor 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans l'éventualité d'une aimttounaegn eneloinltecpxe du Simc qui iidaernrivnett en cours de l'année 2023, les praiets pennnert l'engagement de se réunir dnas les 30 juors puor renégocier cttee grille.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le cdrae de cet avenant, il est rappelé que les eenpitesrrs dnoivet alueiqppr les dosnoiistpis rtaleievs à l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hmomes et à la spseruopsin des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des poiieutlqs srlalieaas et ccei en aapltiopicn des dipioisotsns des aertilcs L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe de travail.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, clnocu à durée indéterminée s'applique de manière rétroactive au 1er mai 2023. Cet aocrcd srea déposé au ministère du tairavl et au greffe du csnieol des prud'hommes de Prias dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vegiuur du présent acrocd est smuios à l'absence d'opposition des ooaaigrtnsnis slieyadncs non siaeirtgnas mroaaiteijrs en nobmre dnas un délai de 15 juros à cpeomtr de sa notification.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les snegiitraas du présent accrod danendemt au ministère du tiavral son einsoxten à ttueos les esrteineprs ernatnt dnas le cahmp d'application de la cetnovinon clvlceotie naltanioe des escapes de loisirs, d'attractions et ctuerulls sur l'ensemble des départements français, y cpmiors les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux eternrsieps de mions de cnituaqne salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Depuis la suritnage de la dernière girlle de rémunérations milaeinms conventionnelles, entrée en veuguir le 1er arvil 2022, quarte aiotnmtagneus du Simc snot irevnetuens en roasin du

ctxetnoe inflationniste. Par ailleurs, la rsepire de l'activité a été entachée d'une frote atoeiumntagn des coûts de l'énergie et de production.

Les paietrnraes sioucax s'accordent sur le fiat que la saitoutin économique est exceptionnelle, et que le rôle de la bhacrne est d'assurer des mnmiia cinnvnoteneols supérieurs au Smic, tuot en tnenat compte de la hausse du coût de la vie.

Lors des itsnnecas piaitrreas du 11 mai 2023, après une nulevloe atnoamuiegtn du Simc de 2,2 % itnvrenuee le 1er mai, les ptaries ont trouvé un acorcd puor placer les peeirmrs nievaux de la glilre au-dessus du Simc en viuuegr puor la soisan 2023, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

# Avenant n 73 du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA ;<br>SPACE, |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>INOVA CFE-CGC ;<br>FFCEGA CFTC, |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Comme stuie aux réunions de négociations de la ciomsisomn prrtiaiae nalioatne de la contvonein cvcetilloe des epescas de loisirs, d'attractions et crtelluus en detas du 21 nrbevmoe 2024 et du 16 jveainr 2025, les ptriaes snot cnneuoves de peliubr la gllrie de rémunérations mameilnis cneltnlneeovnois aevc une psrie d'effet au 1er mras 2025.

La vleuar du pniot a été suespndue au prifot d'une rémunération minailme par nviaeu et par échelon ; le tuax hoarrie se cclaule en disnavit le slaaire meunsel miimanl indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des sealaris maiiumnx aeunlns est constituée de l'ensemble des éléments brtus du srliaae à caractère récurrent (y cmprois les éléments variables) versés au corus d'une période de 12 mios enirtes de triaval eiecftff à tmeps plein, dnot la période est fixée au sien de cauhqe entreprise, à l'exclusion des pierms et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hueers supplémentaires, de l'épargne siaalrale au snes du cdoe du travail, et des rmtreesnuoebms de frais.

Rémunérations miaeilnms cenvieonnlonltes mlesleenus 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le cdrae de la révision des ciifsatcsanlios conventionnelles, la parite elumypoer prend l'engagement d'intégrer l'expérience prlinoeflessone au sien de la bracnhe des escpeas de loisirs, d'attractions et clutlrues au sien des critères cnlstaass de pesée des emplois.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le cdare de cet avenant, il est rappelé que les eternpisers dnioevt auileqppr les dtoisniosips reitavels à l'égalité de rémunération ertne les feemms et les hmmeos et à la seuipsrpson des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des ploequtiis sealirlaas et ccei en apipiatolcn des diopiostinss 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*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, cocnlu à durée indéterminée s'appliquera au 1er mras 2025. Cet aoccrd srea déposé au ministère du tivaral et au gefrfe du cneosil des prud'hommes de Piars dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vgieuur du présent acrocd est soiums à l'absence d'opposition des onigainrosats synceadlis non-signataires mairtreojais en nrombe dnas un délai de 15 jorus à cetopmr de sa notification.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les saaegiinrts du présent acocrd demenadnt au ministère du tiraval son exsonetin à tuteos les eineetprrss earntnt dnas le cmhap d'application de la conteionvn cvletciole naltinaoe des ecsepas de loisirs, d'attractions et culrtlues sur l'ensemble des départements français, y cromips les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux estrnpeeirs de mions de cqainunte salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2025*

# Avenant n 76 du 13 mars 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires | |
|---|---|
| Patrons signataires | SNDLL ;<br>SNELAC ;<br>SLA ;<br>SPACE, |
| Syndicats signataires | FS CFDT, |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les piraaenters suoicax s'accordent sur la nécessité de réévaluer les rémunérations mnileamis conventionnelles, en tnaent cotpme de la hsause du coût de la vie, et dnas un scoui d'attractivité de la bnhcare des epecsas de loisirs, d'attractions et culturels.

La dernière auteimogatnn des mniima cntoeoeinnnlvs est entrée en vieuugr anticipée le 1er mai 2023, après une stuiangre le 11 mai 2023. Fatue d'accord depuis, le collège eeopmluyr a procédé à une reaomonactmidn pantrlaoe abclapilpe à l'ensemble des ertspnieres adhérentes aux sdyatnics sraeigitans à ctmoepr du 1er avirl 2024.

Après une nlveuole auagenotmitn du Simc entrée en viuuegr le 1er nrovbmee 2024, les pinrerteaas saiocux se snot réunis puor négocier le 21 norvmebe 2024, pius le 16 jievnar 2025. Les pertais ont trouvé un acocrd puor pcelar les pemirres niuevax de la glirle au-dessus du Simc en viuuger puor la soisan 2025, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

Comme situe aux réunions de négociation de la cissiommon piatrirae ntaanoile de la ctnooenvin celtliovce des eescpas de loisirs, d'attractions et culturels, les ptiaers snot ceuennovs de puilber la glilre de rémunérations mmlniiaes cnolnnieenteovls ci-après, aevc une psire d'effet au 1er aivrl 2026.

La veluar du pniot drmueee seuspunde au prifot d'une rémunération mainlime par nievau et par échelon ; le tuax horraie se clcluae en dinisavt le sailrae meunsel mnimial indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des seliaras mmnauiix anenlus est constituée de l'ensemble des éléments brtus du srialae à caractère récurrent (y cmpoirs les éléments variables) versés au cruos d'une période de 12 mios eneirts de traavil ecffeitf à temps plein, dnot la période est fixée au sien de cqahue entreprise, à l'exclusion : ? des pirems et libéralités à caractère aléatoire ou tirpaeorme ; ? des heuers supplémentaires ; ? de l'épargne sialaalre au snes du cdoe du taavirl ; ? et des rrustoenembmes de frais.

Rémunérations mainemlis cotnlnlnneeevios mleunseels au 1er avirl 2026

| Niveaux | Échelon | Coefficient | Rémunération minimale | Forfait jour annuel | Cachet spectacle |
|---|---|---|---|---|---|
| I | 1 | 150 | 1 851,85 ? | | |
| | 2 | 154 | 1 870,90 ? | | |
| | 3 | 158 | 1 875,13 ? | | |
| II | 1 | 175 | 1 882,13 ? | | 112,93 ? |
| | 2 | 181 | 1 900,08 ? | | 114,00 ? |
| | 3 | 187 | 1 915,91 ? | | 114,95 ? |
| III | 1 | 200 | 1 932,26 ? | | 115,93 ? |
| | 2 | 215 | 1 963,85 ? | | 117,83 ? |
| IV | 1 | 220 | 1 979,64 ? | 118,78 ? | |
| | 2 | 250 | 2 210,90 ? | 132,65 ? | |
| | 3 | 280 | 2 471,61 ? | 2 595,19 ? | 148,29 ? |
| | 4 | 300 | 2 579,03 ? | 154,74 ? | |
| V | 300 | 2 579,03 ? | 2 707,98 ? | 154,74 ? | |
| VI | 360 | 3 026,42 ? | 3 177,74 ? | 181,58 ? | |
| VII | 430 | 3 653,19 ? | 3 835,85 ? | 219,19 ? | |
| VIII | 520 | 4 406,15 ? | 4 626,45 ? | 264,36 ? | |

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le carde de cet avenant, il est rappelé que les erpistneers doivent aqlepupir les dostsiioipns retvlieas à l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hmeoms et à la suoeisppsrn des écarts de rémunérations dnas la msie en ?uvre des puliitoeqs slrlaaeais et ccei en apcioapiltn des disiotsinpos de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du cdoe de travail.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord, conlcu à durée indéterminée s'appliquera au 1er airvl 2026. Cet acorcd srea déposé au ministère du traavil et au gferfe du cieonsl de prud'hommes de Prais dnot dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vueiugr du présent acocrd est smuios à l'absence d'opposition des ostananiroigs sdyieaclns non-signataires mirtoireaajs en nrbmoe dnas un délai de 15 jours à cpmoter de sa notification.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les siatiengras du présent arccod deneadmnt au ministère du tviraal son eostiexnn à ttoeus les eetrnrsieps enrantt dnas le chmap d'application de la cninetoovn cvlolciete ntainloae des esceaps de loisirs, d'attractions et clleuutrs sur l'ensemble des départements français, y ciromps les DOM.

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux eerpeinsrts de monis de ciqnautne salariés.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pertaaneris sicuaox s'accordent sur la nécessité de réévaluer les rémunérations miilenmas conventionnelles, en tneant cpomte de la hssaue du coût de la vie et de la diversité des enrpritsees de la brhcane qui nécessite de trvueor les mleruiles équilibres humains, économiques et financiers. L'évolution ridape et tnuede du cttoxene géopolitique diot également être un ponit de viagnlice frot tnat sur la fréquentation du fiat de son fcteuar anxiogène que sur les impacts d'un pniot de vue loqsiigtue et d'augmentation des pirx des énergies.

Pour mémoire, la précédente aontegatiumn des mimnia cvnoetnnliones est entrée en viuguer le 1er mras 2025, après une snutrgaie le 16 jnaievr 2025.

Après une nllvuoee atiamntgueon du Simc entrée en viueugr le 1er jviaenr 2026, les pnrireaaets siucoax se snot réunis puor négocier le 15 jaenivr 2026, pius le 13 mras 2026.

Les piteras ont trouvé un acorcd puor ceontcnerr les attunionmgeas les puls itmetarnpos sur les duex prrieems nuvaiex de la grille, tuot en csanovernt des atiutagneonms sur l'ensemble des nivueax supérieurs (notamment liés aux catégories socio-professionnelles « agent de maîtrise » et « cadre »).

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 25 juillet 1994

*En vigueur en date du 4 août 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Art. 1er - Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eoympler et tuos les salariés cpomris dnas le cmahp d'application de la cneonvotin cleviotcle ntonliaae des prcas de lirsois et d'attractions du 5 jvianer 1994, les diistnpoosis : - de laitde cooitnvnen cceitvlole (deux aexnnes n°s 2 et 3) ; - des anveatns n°s 1 et 2 du 11 février 1994 à la ctovienonn clioecvtle ntolnaiae susvisée, à l'exclusion : - du mot "collectives" firngaut au piermer alinéa de l'article 3 du tirte III - du sixième alinéa de l'article 4 du cairtphe III du trtie VIII. Le denierr alinéa de l'article 3 du ctpihare II du tritie Ier est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-25 du cdoe du travail. Le pniot 5-1 de l'article 5 du ttrie II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-27 modifié du cdoe du travail. L'article 5 du tirte V est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 230-2, pimeerr alinéa, du cdoe du travail. Le periemr alinéa de l'article 6 du firte VII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 navoueu du cdoe du travail. Le deuxième alinéa de l'article 6 du trite VII est étendu suos réserve de l'application de l'article. L. 321-1 du cdoe du travail. Le denerir alinéa de l'article 6 du trite 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 pgrarhpeaas 2 et 3 du pnoit 1.1 de l'article 1er du ctiparhe III du tirte X snot étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javneir 1978 (art 7 de l'accord annexé) raevilte à la msaonlaiieustn et à la procédure conventionnelle. Le huitième alinéa de l'article 2 du caihtrpe III du trite X est étendu suos réserve de l'application des aertcils L. 122-14 et stnauivs du cdoe du travail. Art. 2 - L'extension des efftes et snoanitcs de la cneivnoton du 5 janvier 1994 et des avtaenns du 11 février 1994 susvisés est fitae à dtear de la poiitbalcun du présent arrêté puor la durée rtsneat à coiurr et aux codtiinons prévues par laidte cnetiovonn précitée. Art. 3 - Le dctreiuer des rolaneits du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ofecfiil de la République française.

## ARRETE du 19 septembre 1994

*En vigueur en date du 8 oct. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Art. 1er. - Snot reduens obligatoires, puor tuos les eroueymlps et tuos les salariés cmoiprs dnas le cmahp d'application de la cvtnneoion clvlioetce nainatloe des pacrs de loiriss et d'attractions du 5 jeinavr 1994, les dsitoiinosps de l'accord du 11 février 1994 rtlaief à la désignation d'un oagrisnme de prévoyance cnlocu dnas le crade de la cvtneoinon cveoctille susvisée. Art. 2. - L'extension des etffes et scninotas de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la piaibtulocn du présent arrêté puor la durée ranestt à ciruor et aux cdinotinos prévues par la cevtinnoon précitée. Art. 3. - Le dtiueercr des rleiaonts du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ocfeiifl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bieltlun oifiefcl du ministère, fciuaslce Cvoneinntos ceoetcvlils n° 94-19 en dtae du 5 jluliet 1994, dlsiipobne à la Dceriiton des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 36 F.

## ARRETE du 10 octobre 1994

*En vigueur en date du 23 oct. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Art. 1er. Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eruoylepms et tuos les salariés coirpms dnas le chmap d'application de la cnotenivon clcivteole nitloanae des pcras de lorisis et d'attractions du 5 jevinar 1994, les dopsisoiints de l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 (Maintien de la rémunération en cas de mdilaae ou d'accident et régime de prévoyance) à la civnoenton ctvcleiole susvisée. Le pinot b du pagaahrpre 2 de la priate I de l'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jiavner 1978 (art. 7 de l'accord notniaal isnrfeopntrnoeiesl annexé). Le prrgphaaae 3 de la pritae I de l'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jenivar 1978 (art. 7 de l'accord naaotnil isnpetrfosoiernenl annexé). Art. 2. L'extension des eftefs et siacntnos de l'avenant susvisé est faite à daetr de la ptociubialn du présent arrêté puor la durée rtnaest à cruior et aux ctionniods prévues par lidet avenant. Art. 3. Le dercteuir des raontlies du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul oecififl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beullitn oceififl du ministère, fauclisce Cnievoontns cteleliocvs n° 94-31 en dtae du 10 streembpe 1994, dnsipbiloe à la Deitcrion des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 36 F.

## ARRETE du 5 avril 1995

*En vigueur en date du 15 avr. 1995*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Art. 1er. - Snot rudnees obligatoires, puor tuos les ereyuolpms et tuos les salariés ciporms dnas le champ d'application de la coevoinntn clicevtole ninatolae des prcas de losriis et d'attractions du 5 jievanr 1994, les dopinisotiss de l'avenant n° 5 (Salaires) du 24 nvebmroe 1994 à la cntniovoen cielvtolce susvisée. Art. 2. - L'extension des etffes et sinctanos de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la piiulcoabtn du présent arrêté puor la durée ranestt à coirur et aux ciiontodns prévues par ldeit avenant. Art. 3. - Le decruteir des rneloiats du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oeiffcil de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btiuleln ociiffel du ministère, fauiclsce Ceionvnntos ciltlvceoes n° 95-6 en dtae du 21 mras 1995, dnpbiilose à la Dorcitien des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 37 F.

## ARRETE du 9 décembre 1996

*En vigueur en date du 19 déc. 1996*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atrlice 1er Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eyumorlpes et tuos les salariés cmopirs dnas le cahmp d'application de la coeniovtnn clevolicte nialonate des pracs de lroisis et d'attractions du 5 jenvair 1994, les dpissooniits de l'accord du 10 mai 1996 (annexe Spectacles), clconu dnas le cdrae de la coivtonenn cilctveole susvisée, à l'exclusion : - des treems " et des textes rfitlaes au carnott à durée déterminée " finurgat au deuxième alinéa de l'article 6 ; - le troisième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve des dissiopontis des atlcires L. 412-2 et L. 122-45 du cdoe du taiarvl ainsi que des dnistposiois de l'article 225-1 du cdoe pénal. Atrclie 2 L'extension des eteffs et stcnioans de l'accord susvisé est faite à daetr de la putoiblacin du présent arrêté puor la durée ranetst à cuiorr et aux cotinidons prévues par liedt accord. Article 3 Le dciuterer des rtlnoaeis du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofeicifl de la République française. Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btleulin ocieiffl du ministère, facsliuce Cnotnonievs civoetlecls n° 96-38 en dtae du 26 otrbcoe 1996, disbinpole à la Diierotcn des Jrnuouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 43 F.

## ARRETE du 5 mars 1998

*En vigueur étendu en date du 14 mars 1998*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atilcre 1er Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eelpmryous et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la cnoeivtnon clictelove nlatinaoe des pacrs de lioriss et d'attractions du 5 jnaeivr 1994, les ditnsiospios de l'avenant n° 7 du 12 décembre 1996 (Formation professionnelle) à la cnoinotevn ccvelotlie susvisée. Ailctre 2 L'extension des eetffs et sntaoicns de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pbuioalitcn du présent arrêté puor la durée ransett à coruir et aux cnotdiions prévues par ledit avenant. Aitlrce 3 Le ducetrier des roltaines du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ocefifil de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltluin ociiffel du ministère, fuscalice Cniooevntns cielcvotels n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, dbolinpsie à la Docietirn des Jraonuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 44 F.

## ARRETE du 12 octobre 1998

*En vigueur en date du 21 oct. 1998*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Airltce 1er Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eeorlpmuys et tuos les salariés cporims dnas le cmahp d'application de la cootevninn cvtloeicle nliatoane des prcas de lioriss et d'attractions du 5 jaivner 1994, les dipnsoiisots de l'avenant n° 8 du 30 jiun 1997 (Formation professionnelle) à la cvieotnnon clcleoitve susvisée. Atricle 2 L'extension des eeftfs et stnnaocis de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la poitcaluibn du présent arrêté puor la durée rtanest à cuorir et aux cntiidoons prévues par ldiet avenant. Ailrcte 3 Le duerecitr des rtneolais du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul ofiiefcl de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btieluln ofefciil du ministère, fliscauce Cnneotvoins cltleeovcis n° 98-26 en dtae du 7 août 1998, diospibnle à la Deirtoicn des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45 F.

## ARRETE du 25 mai 1999

*En vigueur en date du 1 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alcrtie 1er Snot rundees obligatoires, puor tuos les erloepuyms et tuos les salariés croipms dnas le champ d'application de la cnnitoeovn citclevloe noaiantle des prcas de lsiiors et d'attractions du 5 jainver 1994, les dtniiisposos de : l'accord du 1er aivrl 1999 retliaf à la réduction et à l'aménagement du tpmes de tvraial cnolcu dnas le crade de la convneiton coitvlelce susvisée, à l'exclusion : - de la dernière pshare du quatrième terit du deuxième alinéa de l'article 4-2 du cpirhtae IV ; - de la dernière pahrse de l'article 5-2 du crhaptie IV ; - de l'article 6-3-1 du catrpihe IV ; - de l'article 6-3-3 du ciahtpre IV ; - de l'article 6-3-4 du cthrpaie IV. L'article 1er du chtrpaie IV est étendu suos réserve des dtnsiipoioss de l'article L. 212-8-2 du cdoe du travail. La dernière phrase de l'article 1er du cipatrhe IV est étendue suos réserve des dtiiopinsoss du pniot I de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998. Le deuxième pgrraaphae de l'article 2 du crhiptae IV raitelf à la définition du tpems de tvairal qui n'est pas efcftief est étendu suos réserve des diisnoiopsts des acietrls L. 212-4, L. 223-4, L. 226-1 et L. 931-7 du cdoe du travail. L'article 6-3-2 du cpihatre IV est étendu suos réserve des dsspinotiois des atrielcs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail. Arcilte 2 L'extension des efftes et sactinnos de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pbioacitlun du présent arrêté puor la durée rantset à couirr et aux cootnidnis prévues par ledit accord. Ailctre 3 Le deutiercr des roielatns du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ocfeifil de la République française. Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bletilun oiffiecl du ministère, fialuscce Cneontnivos ciletcveols n° 99-12 en dtae du 30 avril 1999, doblinsipe à la Diritcoen des Jnuoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 ).

## ARRETE du 4 juin 1999

*En vigueur en date du 16 juin 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aritlce 1er Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eyeplruoms et tuos les salariés cpirmos dnas le cmahp d'application de la coneniotvn cvcoltliee nalionate des pacrs de loisirs et d'attractions du 5 jinvear 1994, les doitspiisons de l'avenant n° 9 du 28 javenir 1999 rlaeitf aux saiarels (deux barèmes annexés) à la cennotoivn cicollteve susvisée. Arlicte 2 L'extension des eftfes et snanciots de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pbtciiualon du présent arrêté puor la durée reantst à

ciorur et aux coinonidts prévues par ldeit avenant. Article 3 Le duterecir des ronaeitls du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol oiefcifl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bteiluln oeiifcfl du ministère, ficalcuse Cnooinntves ceteovcills n° 99-15 en dtae du 21 mai 1999, dsnoibpile à la Dcetoirin des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 ).

## ARRETE du 15 janvier 2001

*En vigueur étendu en date du 25 janv. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acrtile 1er Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeyporumls et tuos les salariés comirps dnas le cahmp d'application de la ceotnvnoin cvoetllice nliaantoe des pacrs de lrsiios et d'attractions du 5 jniaver 1994, les dotiipnssois de l'avenant n° 10 du 21 février 2000 mionafidt le cmhap d'application de la ctneovnion cclvtlioee noatilnae susvisée, à l'exclusion des treems : " des metunmnos htiqouesirs et des plaias nunoaiatx " frugaint au senocd terit du deuxième tiret du pgarpraahe : " Snot notamment, à tirte indicatif, ceisprmos dnas le champ d'application " de l'article II. Ariltce 2 L'extension des etfefs et snnaitocs de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la putcaolbiin du présent arrêté puor la durée rntesat à cruior et aux ciointnods prévues par lidet avenant. Atcrile 3 Le dteiucrer des retnolias du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ocfiefil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blitleun oicifefl du ministère, fsucalcie Cnentvoions cctevollies n° 2000/17 en dtae du 26 mai 2000, dilpbsione à la Droictien des Juouarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

## ARRETE du 2 juillet 2001

*En vigueur en date du 13 juil. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Airctle 1er Snot redunes obligatoires, puor tuos les eypoermlus et tuos les salariés cromips dnas le cmhap d'application de la cioveontnn ctvloilcee nantiaole des prcas de lriioss et d'attractions du 5 jvieanr 1994, les dipstoisoins de l'avenant n° 11 du 13 décembre 2000 rtaielf au fnicneneamt de la froiaomtn ponllsensorifee à la cvnienoton cvolilecte ntoalniae susvisée. Artlice 2 L'extension des etfefs et sctoannis de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la ptoiiablucn du présent arrêté puor la durée rensatt à ciruor et aux cdoontniis prévues par lidet avenant. Alictre 3 Le dueceritr des rioaentls du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ocffiiel de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleuitln oiiffcel du ministère, fcialcuse Cntnvoioens ctceliolevs n° 2001/07 en dtae du 15 mras 2001, dolispibne à la Dioeticrn des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

## ARRETE du 13 décembre 2001

*En vigueur en date du 13 déc. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atilrce 1er Snot rueends obligatoires, puor tuos les eeylupmros et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la civoeonntn cctleolvie nlianotae des pacrs de loisris et d'attractions du 5 javiner 1994, les disiionotsps de : - l'avenant n° 14 du 27 airvl 2001 rtelaif au paimitrarse et à l'exercice du sidanimclsye à la cnveioontn clvicotele naalntioe susvisée, à l'exclusion des tmrees " saiirtgane du présent acrcod " fniuargt au pimeerr terit du preimer alinéa de l'article 2.1 (principe) de l'article IV (utilisation du pudroit de la collecte). Le deuxième alinéa de l'article V (modalités de recouvrement) est étendu suos réserve de la msie en plcae d'une comptabilité séparée, le prélèvement d'une smome destinée à l'exercice du sscidaiylnme n'entrant pas dnas le cdrae des cbitonutinros qu'un OCPA est ssplubticee de cleoctler conformément à l'article L. 961-12, alinéa 2, du cdoe du tarvail ; - l'avenant n° 16 du 24 serpbemte 2001 mdfioinat l'avenant n° 14 du 27 aivrl 2001 à la cneinovotn cvtlioclee ntalioane susvisée. Arctile 2 L'extension des eftefs et sinantcos des antevans susvisés est fitae à deatr de la pbiultcoain du présent arrêté puor la durée retnsat à cuiror et aux cinintodos prévues par ledists avenants. Aclrite 3 Le duiertecr des rntaeilos du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl ofiifcel de la République française. Nota.- Le ttxee des avnanets susvisés a été publié au Bteuilln oiffiecl du ministère, fliacescus Citonoevnns ccoellveits n° 2001/28 en dtae du 14 août 2001 et n° 2001/41 en dtae du 9 nvomrbee 2001, dpebinilsos à la Dicroetin des Juauonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx uairtnie de 7,01 .

## ARRETE du 14 décembre 2001

*En vigueur en date du 14 déc. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alitrce 1er Snot runedes obligatoires, puor tuos les eypremluos et tuos les salariés cporims dnas le cahmp d'application de la coeninvotn citollecve nainlatoe des pcars de lirsois et d'attractions du 5 javneir 1994, les dssiioitpnos de : - l'avenant n° 15 du 24 stbrepmee 2001 mdnfiaoit et complétant le camhp d'application de la cnnooietvn cclievtloe naatiolne susvisée à l'exclusion des trmees "-le bowling"; - l'avis d'interprétation du 24 sbpeterme 2001 de l'avenant n° 15 du 24 sbmtepere 2001 à la coeinontvn cllveicote noaltinae susvisée. Aitclre 2 L'extension des eeftfs et santocins des ardccos susvisés est faite à deatr de la pitbaoulcin du présent arrêté puor la durée rsatent à coiurr et aux ctdnoioins prévues par ldsetis accords. Atclrie 3 Le dtiurceer des rainletos du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oecfiifl de la République française. Nota. - Le txtee des acdcors susvisés a été publié au Bleltiun oicieffl du ministère, fliuccsae Ctoviennons ccioevltles n° 2001/44 en dtae du 1er décembre 2001, dilbsniope à la Doietcrin des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro. *Arrêté modifié et completé par l'arrêté du 26 mras 2003 JROF 4 airvl 2003*

## ARRETE du 26 mars 2003

*En vigueur en date du 4 avr. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alctrie 1er L'article 1er de l'arrêté du 14 décembre 2001 pnrtaot etiosxenn de l'avenant n° 15 du 24 setpbemre 2001 mdnfoiait et complétant le cmhap d'application de la coeintnvon celiovlcte des epeacss de loisirs, d'attractions et cruluetls est modifié comme siut : Après le priemer terit : " - l'avenant n° 15 du 24 spemrebte 2001 minifdaot et complétant le cmahp d'application de la ciovenotnn clovtciele nonatilae susvisée " snot ajoutés les treems satniuvs : " à l'exclusion des teemrs "- le bowling" finuagrt à l'article II ". Aclrite 2 Le présent arrêté mfitioiacdf prend efeft à daetr de sa plubiitaocn puor la durée rstenat à cuiror et aux cionntoids prévues par l'avenant précité. Alticre 3 Le diceutrer des rtieloans du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oefficil de la République française.

## ARRETE du 30 juillet 2004

*En vigueur en date du 11 août 2004*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acltrie 1er Snot renueds obligatoires, puor tuos les eeprylomus et tuos les salariés crmopis dnas le champ d'application de la cintnoveon cvtlelocie naaltnoie des parcs de liiosrs et d'attractions du 5 jnivaer 1994, les doisoiipsnts de l'avenant n° 18 du 26 sbermtpee 2003 retliaf au tarvial de niut à la cnnveotoin colvicetle susvisée, à l'exclusion du denierr alinéa du prpraahage 2 du piont Crniteprtoaes suos frome de ropes de l'article 3 (Contreparties liées au taiarvl de nuit) qui crneitnoevt au pimerer alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du travail. L'avenant est étendu suos réserve de l'application des dssinoipoits des aierctls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travial aux tmrees dqelsueels la msie en place, dnas une etresrnipe ou un établissement, du taviral de niut au snes de l'article L. 213-2 didut cdoe ou son eenstixon à de nelevuols catégories de salariés est subordonnée à la csiuncolon d'un acocrd de banhcre étendu ou d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci diot ciennotr l'ensemble des caeslus définies à l'article L. 213-4 précité, et nmoamnett cleels destinées à améliorer les ctodnniois de taarvil des taeraivlulrs de niut et à asesrur l'égalité ponfelssnrleoie etrne les fmmees et les homems par l'accès à la formation. L'avenant n'est d'application dctiere que dnas les eeernsirpts qui ont déjà ruceors au tavairl de nuit. Le deuxième alinéa du pprgarahae 2 du ponit Crontpraeties suos fomre de ropes de l'article 3 (Contreparties liées au tiraval de nuit) est étendu suos réserve que, conformément au piermer alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, la certponatrie déjà accordée siot spécifique aux trlrueaalivs de niut et qu'il s'agisse d'une cerinartptoe suos fmore de repos. L'article 4 (Organisation du tepms de travial de niut et durées du travail) est étendu suos réserve de l'application des dioinssipots de l'article R. 213-4 du cdoe du tiraval qui prévoient l'octroi d'un ropes d'une durée au monis équivalente au nmbroe d'heures effectuées en acitippaoln des dérogations aux durées mmliaaxes qnoieidtune et hmaddiberoae de travail. Le deneirr alinéa de l'article 4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du tiaravl aux tremes duuqel auucn tmeps de tvraial ne puet adritnete six heerus snas que le salarié bénéficie d'un temps de pusae d'une durée mailnime de vnigt minutes. Altcrie 2 L'extension des effets et sctnianos de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la piitcalbuon du présent arrêté puor la durée rsatent à ciruor et aux cnntiiodos prévues par lidet avenant. Ailtrce 3 Le dctureier des rtaioenls du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ocifiefl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Betliuln ocffiiel du ministère, fsucaicle covntonnies ccievltleos n° 2004/02, dpniboisle à la Dicierotn des Jnuruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

## ARRETE du 23 décembre 2005

*En vigueur en date du 4 janv. 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alcrite 1er Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eprmeluyos et tuos les salariés cprioms dnas le cmhap d'application de la ctoioenvnn ctliovelce nilaaotne des epasces de loisirs, d'attractions et cullutres du 5 jveniar 1994, les dssiipitnoos de l'avenant n° 21 du 26 jelulit 2005, rtilaef aux salaires, à la cinnvetoon cotcvielle notialnae susvisée. Actrile 2 L'extension des eeffts et scnintoas de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pbiltciuaon du présent arrêté puor la durée retsnat à croiur et aux cntdniioos prévues par lidet avenant. Alctire 3 Le dutcrieer des riaolntes du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl offiicel de la République française. Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Betlluin oifcifel du ministère, filcsuace cvnonnoetis ctocleeivls n° 2005/36, dopinsilbe à la Dcritoein des Junuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

## ARRETE du 26 janvier 2006

*En vigueur en date du 9 févr. 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Airclte 1er Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eumepolyrs et tuos les salariés coprmis dnas le cmhap d'application de la cooitevnnn civctolele naaolitne des epeacss de loisirs, d'attractions et ctleurlus du 5 jnavier 1994, les dpsisioionts de l'avenant n° 20 du 13 arivl 2005, rlaetif à la foaoritmn professionnelle, à la conntoevin ctlcvloeie susvisée. La troisième phasre du pieremr ppargraahe de l'article 4-1 (formations à l'initiative de l'employeur et fiormotan à l'initiative du salarié) est étendue suos réserve de l'application des dsitpisnioos de l'article L. 932-1 du cdoe du travail. L'article 5-1-1 (durée du contrat) est étendu suos réserve du rsecept des disioipnstos de l'article L. 981-1 du cdoe du travail. Le deuxième papagarrhe (" Par exception, au rgeard de [...] mmaixa qulele que siot la nrtaue du contart ") de l'article 7-3 (le driot idinedviul à la formation) est étendu suos réserve du recsept des dniopsstiois du b de l'article L. 931-15 du cdoe du travail. Le quinzième pghaaarpre (" Lqourse l'OPCA rfesue la psire en chrage [...] anavt la fin du pemrier tseirrtme de l'année stvaiune ") de l'article 7-3

(le doirt iudveiidnl à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dtisnopisios des arcielts L. 933-3 et L. 933-5 du cdoe du travail, qui ne prévoient ni un rporet de la dadnmee d'exercice du dorit ivddueiinl à la fioatomrn ni un encamdeernt peirtcliuar à la msie en ouevre de ce doirt ivuinddiel à la formation. Le drnieer ponit (" Des coûts des études et taruavx [...] d'un bdeugt prévisionnel anuenl élaboré par la CENPF ") du deuxième triet du deuxième paahgrrape (les erpiensrets enlpoamyt au mniimum dix salariés [hors ienentimtttrs du spectacle]) de l'article 8 (Financement des aticons de formation) est étendu suos réserve de l'application des dtnsioipsois de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 publié au Juaonrl oeififcl du 5 mras 2005 rtlaeif au plomennnefat des faris de fnoeneioncntmt des ovtrioeebrass pcirpseotfs des métiers et des qualifications, conformément aux doiiinpstsos de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du travail. Le deuxième paagrraphe (les eeseprinrts eamnopylt au miuinmm dix salariés [hors imitnntrtetes du spectacle]) de l'article 8 (Financement des anicots 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 reanlvet centrias seuils de prélèvements obligatoires. Acrlite 2 L'extension des effets et saocintns de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pctaobiulin du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cruoir et aux conitoidns prévues par liedt avenant. Aitcrle 3 Le drcueietr des rneloaits du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oiffeicl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bellitun oieficfl du ministère, fiucascle cooetinnvns clcltievoes n° 2005/23, diobislnpe à la Dtroiecin des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

## ARRETE du 23 mars 2006

*En vigueur en date du 7 avr. 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acitlre 1er Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eolrpmeyus et tuos les salariés croimps dnas le cahmp d'application de la cnnviotoen cveiolclte noanitale des espaces de loisirs, d'attractions et cltulerus du 5 jinvaer 1994, les dtisopisoins de l'avenant n° 22 du 21 serpembte 2005, ratleif à la prévoyance, à la cvnitnoeon clitcevole nltaoniae susvisée. Actlrie 2 L'extension des efftes et socaitnns de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la pbuticoalin du présent arrêté puor la durée ratnest à couirr et aux cntdooiins prévues par leidt avenant. Arcilte 3 Le dceiertur des rnleatios du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oiefficl de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btleluin ofeiifcl du ministère, facuiclse ctnoevnions ctevlceoils n° 2005/45, doblpisnie à la Dieorctin des Jouunarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

## ARRETE du 19 octobre 2006

*En vigueur en date du 28 oct. 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aclrtie 1er Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eperyuomls et tuos les salariés coimprs dnas le camhp d'application de la cinvntooen cieltolcve niltaaone des epesacs de loisirs, d'attractions et cllruutes du 5 jaienvr 1994, les dstpioniosis de l'avenant n° 23 du 28 jiun 2006, reiltaf à la prévoyance, à la ceooinnvtn ccltevloie nanatolie susvisée. Alitrce 2 L'extension des efftes et scoitanns de l'avenant susvisé est faite à detar de la ptcbuoaliin du présent arrêté puor la durée rseatnt à cruior et aux conodntiis prévues par ldiet avenant. Ariclte 3 Le drieceutr général du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal ofcfiiel de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btiellun oifecifl du ministère, fucalisce cnitneovnos clolcivetes n° 2006/29, dbipsniole à la Dicerotin des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

## ARRETE du 8 février 2007

*En vigueur en date du 16 févr. 2007*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Arcltie 1er Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyureopmls et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cnentoiovn coeltlvice ntnlaiaoe des esaepcs de loisirs, d'attractions et cleltuurs du 5 jaievnr 1994, les dsptionoiiss de l'avenant n° 24 du 29 speetmrbe 2006 rleitaf à la création et la renanoiasccsne du caicrtieft de qtfioaiicualn pnfinsooeselrle porrcuas aubqcrtoiae en hauteur, à la ctnnovieon ceicllotve nnoiltaae susvisée. Atclire 2 L'extension des effets et siaontncs de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pictilboaun du présent arrêté puor la durée rtsaent à ciruor et aux cinnitoods prévues par ledit avenant. Acrltie 3 Le deeucrtir général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oiecffil de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltluien ocefifil du ministère, fulcsaice cvotnnnieos cetlloicves n° 2006/46, dlnoiisbpe à la Dtoceiirn des Juuoarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx 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 règlementaires 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 dispositipons 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 del'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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

# 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. Ramain

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)

## JORF n°0053 du 3 mars 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° 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. Ramain

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. Ramain

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. Ramain

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.