

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1790

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 73 du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635453

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635453

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:23

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2	•
Article unique	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 1er

Article 2

Article 1er

Article 2

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 1

Article 1

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Article unique

Article unique

Avenant salaires en vigueur

Article 1er

Article 2

Article 4

Article 5

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

Article 1er

Article

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

Article

Article

Article

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

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

Article 2	•
Article 4	•
Article 3	•
Article 7	•
Article 6	•
Article 5	•
Article 1	•
Article 8	•

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : 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'u

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article

Avenant : Adhésion par lettre du 3 janvier 2019 du SNDLL à l'accord de désignation de l'OPCO

- Article

Avenant : Avenant n° 62 du 19 septembre 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au régime de frais de santé

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

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

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	EMPLOI	SALAIRES minima au 1/1/1994 (en francs)
I	1er	150	X	Opérateur débutant	5 900,00
	2e	154	X + 4	Opérateur polyvalent ou confirmé	6 044,00
	3e	158	X + 8	Opérateur confirmé polyvalent	6 188,00
II	1er	175	175	1er Opérateur	6 247,50
	2e	181	181	1er Opérateur confirmé	6 461,70
	3e	187	187	1er Opérateur confirmé polyvalent	6 675,90
III	1er	200	200	Assistant	7 140,00
	2e	215	215	Assistant confirmé	7 675,50
IV	1er	220	220	Agent de maîtrise débutant	7 854,00
	2e	250	250	Agent de maîtrise expérimenté	8 925,00
	3e	280	280	Agent de maîtrise confirmé	9 996,00
V		300	300	Cadre débutant	10 710,00
VI		360	360	Cadre	12 852,00
VII		430	430	Cadre	15 351,00
VIII		520	520	Cadre	18 564,00
Valeur du SMIC au 01/07/93 = 5 886,27 F Valeur du point au 01/01/1994 = 35,70 F au 01/07/1994 = 36,30 F. Salaire minimum conventionnel au 01/01/94 = 5 900					

**ART.
1er**

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

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

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

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

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

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

**ART.
2**

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

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

**ART.
3**

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

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

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

ART.
4

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

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

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

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

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

ART.
5

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

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

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

2. Pour les contrats à durée indéterminée :

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

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

ART.
6

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Lorsque cette modification s'inscrit dans le cadre d'un projet de nature économique ayant un caractère collectif, elle implique la consultation préalable du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel (1).

Si le salarié n'accepte pas cette modification sous un délai maximal de sept jours porté à un mois lorsqu'il s'agit d'un motif de nature économique et si, sans préjudice de l'application des [articles L. 122-14 et suivants du code du travail](#) et des textes relatifs au contrat à durée déterminée, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur (2).

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

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

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

ART.
7

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

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

Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses (1).

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

ART.
8

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

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

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

Les employeurs peuvent s'acquitter :

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

2. Intégralement en :

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

-plan d'embauche en milieu ordinaire du travail ;

-plan d'insertion et de formation ;

-plan d'adaptation aux mutations technologiques ;

-plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

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

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

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

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

ART.
1er

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

ART.
2

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

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

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

ART.
3

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions *collectives* (1) avec l'employeur est considéré comme temps de travail. Il n'est pas imputé sur les quinze heures accordées chaque mois aux titulaires pour l'exercice de leur mandat.

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

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

ART.
4

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

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

1er

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

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

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

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

2

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération brute normale la plus élevée perçue au cours des trois derniers mois de travail.

Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au pro rata temporis.

3.1 - Deux situations peuvent se présenter :

A - Départ en retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue au paragraphe 2.

B - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur :

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

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

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

3.2 - Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

3.3 - Cotisations à la retraite complémentaire (cf. annexe II)

1) Cotisations

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

2) Répartition

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

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

3) Assiette des cotisations

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

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

Le CHSCT est régi par la réglementation en vigueur par l'[article L. 236-1 et suivants du code du travail](#).

La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

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

ART.
2

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

- a) chef d'établissement ou son représentant ;
- b) représentants du personnel dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'établissement. Cette délégation du personnel est composée de membres désignés par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel ;
- c) personnes siégeant à titre consultatif : le médecin du travail assurant la surveillance du personnel, le chargé de la sécurité et des conditions de travail et toute personne qualifiée de l'établissement ou non à laquelle le comité peut faire appel occasionnellement par voie d'accord entre les représentants de l'employeur et les membres du CHSCT. Il est rappelé que les convocations sont systématiquement adressées à l'inspection du travail dont dépend l'établissement.

ART.
3

Le comité exerce des attributions en matière :

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

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

ART.
4

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

Le CHSCT se réunit au moins une fois trimestriellement à l'initiative du chef d'entreprise et plus fréquemment, en cas de besoin.

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

ART.
5

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

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

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation pratique à la sécurité ; il en est de même pour les salariés intérimaires. En outre, une formation renforcée à la sécurité, ainsi qu'un accueil et une information adaptée doit être organisée dans l'entreprise pour ces salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité. La formation doit comprendre des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est amené à se déplacer ainsi que sur les risques à long terme des produits utilisés. La liste des postes de travail donnant lieu à cette formation renforcée est établie par le chef d'entreprise après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel. Doivent figurer impérativement sur cette liste :

1. Les travaux habituellement reconnus dangereux (ex : conduite d'engins, travaux de maintenance sur machines dangereuses) et nécessitant une certaine qualification ou les travaux exposant à certains risques (ex : manipulation produits chimiques, travaux en hauteur ou exposé à des nuisances).
2. Les travaux pour lesquels une formation particulière est exigée par la réglementation (ex : caristes).

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

ART.
1er

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

ART.
2

Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spécialisées traitant des problèmes spécifiques des salariés saisonniers, y compris les problèmes de sécurité en liaison avec le CHSCT. Pour ce faire, un salarié saisonnier, par filière, défini à la classification de la présente convention peut être invité à participer aux travaux de cette commission. Ces salariés saisonniers seront désignés à la majorité des présents, chaque saison, par le comité d'entreprise. Ils bénéficient d'un crédit de quatre heures par mois, payé comme temps de travail, pour participer aux travaux de la commission.

ART. 3 Le comité d'entreprise bénéficie au titre des activités sociales et culturelles, sans préjudice d'un montant plus favorable dont il pourrait bénéficier au titre des dispositions du code du travail, notamment de l'[article L. 423-9](#), d'une subvention annuel minimale de 0,1 % de la masse salariale, hors coût du restaurant d'entreprise, s'il y a lieu. Cette subvention ne se confond pas avec la subvention de 0,2 % prévue par le code du travail au titre du fonctionnement du comité d'entreprise.

ART. 4 Les élections du comité d'entreprise ont lieu conformément aux prescriptions légales.

ART. 1er Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs de loisirs et d'attractions impliquent le plus souvent la mise en oeuvre d'une polyactivité permanente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. Compte tenu des spécificités propres au secteur des parcs de loisirs et d'attractions, les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure des emplois, huit niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient :

- de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie ;
- de ne pas prendre en compte, à priori, le titre et/ou la rémunération attribué au salarié avant la mise en place de la classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité et de formation.

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

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

- en matière de responsabilités ;
- les difficultés de mise en oeuvre des connaissances et des compétences ;
- la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative.

Il est précisé que les fonctions de direction générale (ou celles équivalentes) des parcs de loisirs et d'attractions ne sont pas visées dans la grille de qualification.

ART. 1er A l'intérieur de la grille de classification, les emplois ont été classés en huit niveaux comprenant de un à trois échelons. Un emploi est donné en terme générique pour l'ensemble des filières. A chaque échelon correspond :

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

Pour chaque emploi, classé par niveau et par échelon, sont donnés des exemples de qualifications, classés par filière :

- administration-gestion ;
- technique ;
- exploitation (regroupant les services opérationnels du parc tel que l'accueil, la restauration, les commerces, etc.) ;
- spectacle.

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

1. Le salaire minimum professionnel (niveau I, 1er échelon) est égal à 5900 F au 1er janvier 1994.
2. Il n'existe pas de valeur de point pour le niveau I, sauf pour la détermination des points de valorisation pour les 2e et 3e échelons.
3. Seul le coefficient hiérarchique apparaît sur le bulletin de salaire. Le coefficient de rémunération est porté à la connaissance du personnel.
4. Il est confirmé, qu'en cas de promotion interne :
 - un assistant confirmé au coefficient 215, qui deviendrait agent de maîtrise dans sa filière, serait classé d'office au coefficient 250 ;
 - un agent de maîtrise confirmé au coefficient 280, qui devient cadre dans sa filière, serait classé au coefficient 300.
5. La valeur du point est réexaminée au cours du dernier trimestre pour l'année suivante.
6. Tous les cinq ans, les parties examinent la grille de classification afin de vérifier si elle demeure adaptée aux évolutions de la profession.

ART. 2 Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle, visant à exécuter des tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

I - Niveau de connaissances requises

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

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

1er échelon - Coefficient 150

a) Filière administration - gestion

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

b) Filière technique

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

c) Filière Exploitation

- opérateur d'attractions dont le travail consiste à :

- accueillir les visiteurs ;

- aider à l'embarquement et au débarquement ;

- peut être amené à faire fonctionner des attractions simples ;

- employé de restauration effectuant des tâches simples de service, de plonge, de débarrassage, de travail en blanchisserie, laverie, de vente de consommation alimentaire simple;

- vendeur de produits simples, type sandwiches, boissons, produits préparés en vrac etc.

d) Filière spectacle

- accompagnateur ;

- aide accessoiriste.

2e échelon - Coefficient 154

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

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

- dès la 3e saison dans les autres cas.

3e échelon - Coefficient 158

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

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU II

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

I - Niveau de connaissances

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

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

1er échelon - Coefficient 175

a) Filière administration, gestion

- aide-comptable : agent administratif participant, sous le contrôle du comptable, à tous travaux d'enregistrement, d'imputation, de rapprochement en comptabilité générale et analytique, ainsi qu'à des travaux de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques;

- pupitreur : agent enregistreur et vérifiant à partir de bordereau codifiés les informations sur supports tels que : cartes perforées, bandes magnétiques, minidisques, etc. à l'aide de machines spécialisées à clavier et souvent à écran, en vue du traitement sur ordinateur;

- dactylo : agent administratif exécutant des travaux de dactylographie d'après documents écrits ou enregistrés, requérant peu d'initiative et d'interprétation, pouvant travailler sur des claviers complexes (machines à mémoire, traitement de textes, etc.) et effectuant généralement le classement et l'enregistrement des travaux effectués;
- caissier entrée : agent assurant l'encaissement des entrées selon les techniques habituelles de paiement et établissant sa caisse à la journée.

b) Filière technique

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

c) Filière exploitation

- conducteur d'attraction : agent qui, selon un processus établi, met en marche l'attraction. Il s'assure auparavant que les dispositifs de sécurité des visiteurs sont effectivement en place. Il a la charge de l'arrêt de l'attraction en cas d'incident ainsi que de l'alerte des services compétents pour remédier à la situation ;
- restauration : agent de cuisine pouvant être amené à préparer des plats simples. (exemple : pizza ïolo, grilladin ...) ;
- commerce : vendeur connaissant les caractéristiques des produits, assurant la mise en valeur d'un ou plusieurs rayons, la propreté, et la présentation d'un point de vente fixe, ainsi que le suivi de ce point de vente en liaison et sous le contrôle des services responsables.

d) Filière spectacle

- costumière ;
- figurant;
- accessoiriste.

2e échelon - Coefficient 181

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

3e échelon - Coefficient 187

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

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU III

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

I - Niveau de connaissances requises

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

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

1er échelon - Coefficient 200

a) Filière administration - gestion

- comptable : employé qui, sous le contrôle du responsable de la comptabilité ou de l'expert-comptable, enregistre en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques, et qui peut être appelé à coordonner l'activité des aides-comptables ;
- assistant commercial : employé chargé de créer, de suivre, de prospecter et de développer la clientèle à partir d'indications connues, ou par type de clientèle, en tenant compte des objectifs de vente définis par ses supérieurs hiérarchiques, et qui est à même de développer l'argumentation établie par la direction commerciale, en tenant compte de son interlocuteur.

b) Filière technique

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

c) Filière exploitation

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

d) Filière spectacle

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

2e échelon - Coefficient 215

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

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU IV

1er échelon - Coefficient 220

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

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

I - Niveau de connaissances requises

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

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

a) Filière administration - gestion

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

Cet emploi correspond au premier niveau de secrétariat de direction.

b) Filière technique

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

c) Filière exploitation

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

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

d) Filière spectacle

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

2e échelon - Coefficient 250

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

Il s'agit de :

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

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

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, chargé notamment du contrôle des résultats.

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

1. Filière administration et gestion

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

2. Filière technique et exploitation

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

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

3e échelon - Coefficient 280

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

ART. 2 Le secteur professionnel des parcs de loisirs et d'attractions est caractérisé par une grande disparité dans la taille de ses exploitations. Ainsi, l'importance de la fréquentation des parcs et de la complexité de leur gestion.

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

- catégorie I : fréquentation inférieure à 200.000 visiteurs/an ;
- catégorie II : fréquentation comprise entre 200.000 et 600.000 visiteurs/an ;
- catégorie III : fréquentation comprise entre 600.000 et 2.000.000 visiteurs/an ;
- catégorie IV : fréquentation supérieure à 2.000.000 visiteurs/an.

Cadre - Niveau V

Coefficient 300

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

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

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

Cadre - Niveau VI

Coefficient 360

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

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

Pour les parcs des catégories III et IV, ce classement intervient après deux ans révolus dans l'entreprise au niveau V.

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

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

Cadre - Niveau VII

Coefficient 430

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

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

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

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

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

Cadre - Niveau VIII

Coefficient 520

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

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

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

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

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

ART.

unique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.

1er

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

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

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

ART.
2

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

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

-25 % pour les huit premières heures ;

-50 % pour les heures suivantes.

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

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

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

-1er cas : sous la forme d'un crédit/ débit, dès lors qu'une comptabilisation individuelle des heures, portée à la connaissance du salarié lui permet de connaître précisément l'état de ses droits ;

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

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

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

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

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

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

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

ART.
3

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

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

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

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

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

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

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

ART.
4

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

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

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

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

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

Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise. Les droits attachés à l'ancienneté sont réduits au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée affichée dans l'entreprise (1).

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

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique. Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

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

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

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

ART.
5

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

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

ART.
1er

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

ART.
2

Cette commission paritaire remplit les missions suivantes :

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

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

3

- la commission paritaire se réunit une fois par semestre, si besoin est, sauf situation d'urgence dans des conditions prévues à son règlement intérieur ;
- deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national, siègent pour représenter le collège salarié. Les employeurs sont représentés en nombre égal ;
- les articles 3 et 4 de l'accord sur l'indemnisation des délégués aux réunions de la commission mixte nationale s'appliquent à leur situation (cf. annexe 1) ;
- dans chaque entreprise, l'existence de la commission paritaire, ses missions ainsi que les coordonnées des organisations représentatives au plan national ou des correspondants régionaux qu'elles ont désignés est inscrite dans un document élaboré lors de la première réunion de ladite commission, le document fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ;
- toute décision fera l'objet d'un procès-verbal d'accord et sera prise en respectant les principes de parité entre les délégations d'employeurs et de salariés, selon les modalités fixées dans le règlement intérieur ;
- dans les entreprises ne disposant pas d'instances de représentation du personnel, un panneau d'affichage doit être prévu pour porter à la connaissance des salariés du secteur d'activités les procès-verbaux ou extraits de procès-verbaux que la commission paritaire décide de diffuser ainsi que les éventuels commentaires des organisations syndicales représentatives au plan national sur les sujets traités et diffusés par la commission ;
- dans les autres entreprises, les représentants du personnel peuvent afficher les mêmes documents sur les panneaux mis à leur disposition.

ART.

4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-[L. 226-1](#) qui dispose que les " congés pour événements familiaux sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. "

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

et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 1er 1er du Chapitre 3 du présent titre.

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

ART.
2

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

Le reste des congés peut être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période du 1er novembre au 30 avril.

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

Le calendrier des congés est établi par l'employeur dans les conditions prévues par l'[article L. 23-7 du code du travail](#), en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

ART.
3

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

ART.
1er

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

- mariage du salarié : 5 jours ;
 - naissance ou adoption : 3 jours ;
 - mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - décès du père ou de la mère : 3 jours ;
 - décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ;
 - décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant au second degré : 1 jour ;
 - examens prénataux : dans les conditions prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail ;
 - rentrée des classes : 1 demi-journée pour les salariés ayant des enfants en âge scolaire (jusqu'à la veille du 12e anniversaire de l'enfant).
- Sous réserve de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;
 - enfants malades : 2 jours non consécutifs par an, sur présentation d'un certificat médical pour enfant malade de moins de 12 ans, quel que soit le nombre d'enfants.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables.

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

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

2

-les articles [L. 122-24-1](#) et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;

-les articles [L. 122-28-1](#) à 4 relatifs au congé parental d'éducation ;

-les articles [L. 122-32-12](#) à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

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

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

I. Garantie du maintien du salaire par l'employeur

1. Bénéficiaires

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

La notion de salariés s'entend par tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée et quel que soit le nombre d'heures effectuées.

2. Définition de la garantie

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

a) Personnel permanent :

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

Point de départ de l'indemnisation :

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

b) Personnel saisonnier : (1)

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

Point de départ de l'indemnisation :

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

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

Cause de l'arrêt	Période de l'indemnisation à 100 % du salaire net (y compris les prestations de la Sécurité sociale *)	Période de l'indemnisation à 75 % du salaire net (y compris les prestations de la Sécurité sociale *)
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours
(*) Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique, mais l'employeur ne se substitue pas à la sécurité sociale.		

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

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

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

II. Régime de prévoyance

A. Garantie incapacité de travail (relais à la garantie du maintien du salaire par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en compte (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

2. Point de départ de la garantie

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

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

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

3. Durée du service des prestations

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

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

4. Montant des prestations

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

B. Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1. Durée du service des prestations

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

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

2. Montant des prestations

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

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

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

C. Garantie décès, invalidité totale et définitive

1. Définition de la garantie décès

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

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

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

2. Bénéficiaire

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

- a) En premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- b) En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :
 - au conjoint non séparé de corps ;
 - ou aux enfants par parts égales ;
 - ou aux parents et à défaut aux grands-parents ;
 - à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du ou des bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

3. Définition de la garantie invalidité totale et définitive

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

Le montant du capital est fixé à :

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

D. Garantie rente éducation

Définition de la garantie

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

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

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

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

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études). Elle est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil et est revalorisée chaque année. La rente éducation est assurée dans le cadre de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

III. Régime de prévoyance : dispositions générales

1. Titulaires des garanties du régime de prévoyance

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

Sont considérées comme salariées :

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

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

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

3. Clause de revalorisation

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

4. Maintien des garanties

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

5. Terme des garanties

a) En cas de rupture du contrat de travail

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

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

- la garantie décès cesse ;

- la garantie incapacité, invalidité, rente éducation,

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

IV. Cotisations

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

Répartition des cotisations

Elles sont réparties à raison de :

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

V. Choix de l'organisme de prévoyance

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

Grille récapitulative

	Salariés permanents	Salariés saisonniers
GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté pour bénéficier de la prestation	1 an	18 mois ou 330 jours ou 2574 heures
Délai de carence :		
- maladie	7 jours	11 jours
- accident du travail	0 jour	0 jour
Durée d'indemnisation	90 jours sur 12 mois	90 jours sur 12 mois limités au terme du contrat
Montant de l'indemnisation :		

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

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

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

ART. 2 Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 1er Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'[article L. 122-26 du code du travail](#).

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

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

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

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

ART. 1er Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous à adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

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

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

ART.
3

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

- aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics sur présentation d'une convocation concernant la profession ;
- aux stages ou sessions consacrés à la promotion professionnelle ou à la formation syndicale dans les conditions et sous les réserves prévues par la loi du 30 décembre 1985 aux articles [L. 451-1](#) à [L. 451-3](#) et [R 451-1 du code du travail](#) ;
- aux stages ou sessions consacrés à la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, dans les conditions et sous les réserves prévues par les [articles L. 225-1 et suivants du code du travail](#).

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

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

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

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

ART.
4

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

Ces panneaux sont placés en des endroits accessibles au personnel.

Ils sont utilisés selon la législation en vigueur.

ART.
5

5.1. Contenu

Dans les entreprises où sont constitués une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'[article L. 132-2 du code du travail](#), l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation effective du temps de travail. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire et du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise (1).

5.2. Initiative de l'employeur

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

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

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

5.3. Déroulement de la négociation

Lors de la première réunion sont précisés :

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

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

5.4. Absence d'accord

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

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

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

La convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels règle, sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé à but lucratif :

- qui organisent et assument la maîtrise d'une sécurité permanente des biens et des personnes par des équipements techniques et un encadrement adaptés, le public n'ayant pas à mettre en oeuvre de connaissance technique particulière ;
- qui gèrent des installations et / ou exploitent à titre principal des activités à vocation récréative et / ou culturelle, dans un espace clos et aménagé avec des installations fixes et permanentes comportant des attractions de diverse nature :
- manèges secs et / ou aquatiques ;
- spectacles culturels ou de divertissements avec présentation ou non d'animaux ;
- décors naturels ou non ;
- expositions ;
- actions continues ou ponctuelles d'animation pédagogiques ou non.

Elles reçoivent un public familial, à titre onéreux :

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

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

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

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 3F « manèges forains et parcs d'attractions », remplacée par la codification suivante :

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

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

- 91. 02Z : « gestion des musées » ;
- 91. 03Z : « gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires » :
- gestion des musées et sites de tous types ;
- la conservation des sites (à l'exclusion des monuments historiques et palais nationaux).

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification 92. 5E « gestion du patrimoine naturel », remplacée par la codification NAF 91. 04Z « gestion du patrimoine naturel » :

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

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 7C « autres activités récréatives » :

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

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

— discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing.

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

Sont exclues du champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 6 « gestion d'installations sportives » et « autres activités sportives », remplacée par la codification suivante :

- 93. 11Z : « gestion d'installations sportives » ;
- 79. 90Zp : « autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 51Zp : « enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs » ;
- 93. 12Z : « activités de clubs de sports » ;
- 93. 19Z : « autres activités liées au sport » :
- organisation, gestion, encadrement d'activités sportives à caractère récréatif et de loisir ;
- gestion d'installations sportives à caractère récréatif et de loisir.

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

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

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

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

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

(Arrêté du 7 avril 2010, art. 1er)

La convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels règle, sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé à but lucratif :

- qui organisent et assument la maîtrise d'une sécurité permanente des biens et des personnes par des équipements techniques et un encadrement adaptés, le public n'ayant pas à mettre en oeuvre de connaissance technique particulière ;
- qui gèrent des installations et / ou exploitent à titre principal des activités à vocation récréative et / ou culturelle, dans un espace clos et aménagé avec des installations fixes et permanentes comportant des attractions de diverse nature :
- manèges secs et / ou aquatiques ;
- spectacles culturels ou de divertissements avec présentation ou non d'animaux ;
- décors naturels ou non ;
- expositions ;
- actions continues ou ponctuelles d'animation pédagogiques ou non.

Elles reçoivent un public familial, à titre onéreux :

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

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

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

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 3F « manèges forains et parcs d'attractions », remplacée par la codification suivante :

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

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

- 91. 02Z : « gestion des musées » ;
- 91. 03Z : « gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires » :
- gestion des musées et sites de tous types ;
- la conservation des sites (à l'exclusion des monuments historiques et palais nationaux).

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification 92. 5E « gestion du patrimoine naturel », remplacée par la codification NAF 91. 04Z « gestion du patrimoine naturel » :

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

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 7C « autres activités récréatives » :

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

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

— discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing.

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

Sont exclues du champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 6 « gestion d'installations sportives » et « autres activités sportives », remplacée par la codification suivante :

- 93. 11Z : « gestion d'installations sportives » ;
- 79. 90Zp : « autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 51Zp : « enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs » ;
- 93. 12Z : « activités de clubs de sports » ;
- 93. 19Z : « autres activités liées au sport » :
- organisation, gestion, encadrement d'activités sportives à caractère récréatif et de loisir ;
- gestion d'installations sportives à caractère récréatif et de loisir.

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

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

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

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

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

ART. 1 La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et sera déposée, conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

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

ART. 2 La convention collective peut être dénoncée par l'une des deux parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois, sous forme d'une notification à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du même dépôt légal qu'à l'article précédent :

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

- sauf extension de la convention collective, lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation ;

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

ART. 3 Toute organisation syndicale représentative de salariés, tout employeur, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application pourr
y adhérer.

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

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

ART. 4 Sans préjudice des dispositions de l'[article L. 132-12 du code du travail](#), chaque signataire peut demander la révision de la présente convention dans les conditions prévues à l'[article L. 132-7 du code du travail](#).

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

ART. 5 La mise en oeuvre de la présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie, que cet avantage provienne du contrat individuel de travail ou d'un usage.

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

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

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

ART. 6 La présente convention collective est remise aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux et tenue à la disposition de tout salarié, **uniquement** qui pourra la consulter. Mention sera faite, par voie d'affichage, des modalités de consultation et d'acquisition de la convention.

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 73 du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles

ART. 1er Comme suite aux réunions de négociations de la commission paritaire nationale de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en dates du 21 novembre 2024 et du 16 janvier 2025, les parties sont convenues de publier la grille de rémunérations minimales conventionnelles avec une prise d'effet au 1er mars 2025.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des salaires minimaux annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Rémunérations minimales conventionnelles mensuelles au 1er mars 2025

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait jour annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 820,00 €		
	2	154	1 838,72 €		
	3	158	1 842,88 €		
II	1	175	1 854,32 €		111,26 €
	2	181	1 872,00 €		112,32 €
	3	187	1 887,60 €		113,25 €
III	1	200	1 908,40 €		114,50 €
	2	215	1 939,60 €		116,37 €
IV	1	220	1 955,20 €		117,31 €
	2	250	2 183,60 €		131,01 €
	3	280	2 441,10 €	2 563,16 €	146,46 €
	4	300	2 547,19 €		152,83 €
V		300	2 547,19 €	2 674,55 €	152,83 €
VI		360	2 989,06 €	3 138,51 €	179,34 €
VII		430	3 608,09 €	3 788,49 €	216,48 €
VIII		520	4 351,75 €	4 569,34 €	261,10 €

ART. 2 Dans le cadre de la révision des classifications conventionnelles, la partie employeur prend l'engagement d'intégrer l'expérience professionnelle au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels au sein des critères classants de pesée des emplois.

ART. 3 Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

ART. 4 Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1er mars 2025. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

ART.
5

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

ART.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de réévaluer les rémunérations minimales conventionnelles, en tenant compte de la hausse du coût de la vie, et dans un souci d'attractivité de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

La dernière augmentation des minima conventionnels est entrée en vigueur anticipée le 1er mai 2023, après une signature le 11 mai 2023. Faute d'accord depuis, le collège employeur a procédé à une recommandation patronale applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires à compter du 1er avril 2024.

Après une nouvelle augmentation du Smic entrée en vigueur le 1er novembre 2024, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le 21 novembre 2024, puis le 16 janvier 2025. Les parties ont trouvé un accord pour placer les premiers niveaux de la grille au-dessus du Smic en vigueur pour la saison 2025, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

ART.

1er

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

ART. GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE

Ancienneté pour bénéficier de la prestation

SALARIES PERMANENTS : 1an

SALARIES SAISONNIERS : 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures

Délai de carence :

- maladie

SALARIES PERMANENTS : 7 jours

SALARIES SAISONNIERS : 11 jours

- accident du travail

SALARIES PERMANENTS : 0 jour

SALARIES SAISONNIERS : 0 jour

Durée d'indemnisation SALARIES PERMANENTS : 90 jours sur 12 mois

SALARIES SAISONNIERS : 90 jours sur 12 mois limités au terme du contrat

Montant de l'indemnisation :

-maladie

SALARIES PERMANENTS :

30 jours à 100 % (+) du salaire net

60 jours à 75 % (+) du salaire net

SALARIES SAISONNIERS :

30 jours à 100 % (+) du salaire net

60 jours à 75 % (+) du salaire net

- accident du travail SALARIES PERMANENTS :

29 jours à 100 % (+) du salaire net

61 jours à 75 % (+) du salaire net

SALARIES SAISONNIERS :

29 jours à 100 % (+) du salaire net

61 jours à 75 % (+) du salaire net

PREVOYANCE INCAPACITE

Point de départ

SALARIES PERMANENTS : Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinue

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

SALARIES SAISONNIERS : Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinue

Si l'ancienneté est inférieure à 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures : prise en charge au 31e jour d'arrêt continu

Durée d'indemnisation

SALARIES PERMANENTS : Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite

SALARIES SAISONNIERS : Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite

Montant de l'indemnisation

SALARIES PERMANENTS : 75 % du salaire brut (+)

SALARIES SAISONNIERS : 75 % du salaire brut (+)

PREVOYANCE INVALIDITE

Durée d'indemnisation :

SALARIES PERMANENTS : Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail

SALARIES SAISONNIERS : Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail

Montant de l'indemnisation

SALARIES PERMANENTS :

75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (+)

3/5 de ce montant en 1re catégorie (+)

SALARIES SAISONNIERS :

75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (+)

3/5 de ce montant en 1re catégorie (+)

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

NOTA

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

1. Bénéficiaires

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

La notion de salariés s'entend par tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée et quel que soit le nombre d'heures effectuées.

2. Définition de la garantie

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

a) Personnel permanent :

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

Point de départ de l'indemnisation :

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

b) Personnel saisonnier (1) :

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

Point de départ de l'indemnisation :

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

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

CAUSE DE L'ARRÊT	PERIODE DE L'INDEMNISATION	PERIODE DE L'INDEMNISATION
	à 100 % du salaire net (y compris les prestations sécurité sociale *)	à 75 % du salaire net (y compris les prestations sécurité sociale *)
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours
(*) Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique, mais l'employeur ne se substitue pas à la sécurité sociale.		

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

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

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

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

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

ART.**1. Titulaires des garanties du régime de prévoyance**

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

Sont considérées comme salariés :

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

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

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

3. Clause de revalorisation

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

4. Maintien des garanties

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

5. Terme des garanties**a) En cas de rupture du contrat de travail**

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

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

La garantie incapacité, invalidité, rente éducation :

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

ART.

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

Répartition des cotisations

Elles sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;

- 60 % à la charge de l'employeur.

A - Garantie incapacité de travail

(relais à la garantie du maintien du salaire par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

2. Point de départ de la garantie

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

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

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

3. Durée du service des prestations

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

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

4. Montant des prestations

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

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

B - Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1. Durée du service des prestations

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

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

2. Montant des prestations

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

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

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

C - Garantie décès, invalidité totale et définitive

1 Définition de la garantie décès

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

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

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

2. Bénéficiaire

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

- a) En premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- b) En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

- au conjoint non séparé de corps ;
- ou aux enfants par parts égales ;
- ou aux parents et à défaut aux grands-parents ;
- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme gestionnaire qui en accusera réception.

3. Définition de la garantie invalidité totale et définitive

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

Le montant du capital est fixé à :

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

D - Garantie rente éducation

Définition de la garantie

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

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

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

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

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

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires manifestent leur volonté de prendre en compte les dispositions de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 juin 1998. Ils incitent l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective n° 3275 du 5 janvier 1994 et de son annexe Spectacle du 10 mai 1996 à mettre en place la réduction du temps de travail avant les échéances du 1er janvier 2000 et du 1er janvier 2002 dans le cadre du dispositif incitatif prévu par la loi afin d'agir en faveur du développement de l'emploi.

Elles s'engagent à créer les conditions favorables au succès de cet accord.

Il a donc été convenu ce qui suit :

ART.

Les partenaires sociaux entendent prendre en compte les caractéristiques et l'évolution de l'activité des sites de loisirs et d'attractions qui se traduisent par des enjeux forts pour chacune des entreprises concernées.

La pérennité de l'activité demeure un gage essentiel du développement de l'emploi. La mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail doit contribuer à l'évolution des métiers, à l'adaptation des organisations et au maintien de la compétitivité des entreprises.

1.1. Développer l'emploi

Le présent accord s'inscrit dans la volonté de développer l'emploi, valoriser et reconnaître les compétences, de favoriser l'intégration des publics prioritaires et de lutter contre la précarité de l'emploi. La situation des travailleurs saisonniers doit être en particulier étudiée attentivement. L'application du dispositif incitatif de la loi du 13 juin 1998 doit permettre l'atteinte de ces objectifs.

1.2. Garantir la satisfaction des visiteurs

La prise en compte des attentes des visiteurs est un objectif permanent dans le but d'offrir un service de qualité. Les signataires de l'accord s'accordent à reconnaître les avantages réels que peuvent constituer l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la mise en place de nouvelles organisations du travail adaptées aux attentes des visiteurs.

1.3. Améliorer la qualité de vie des salariés

L'aménagement et la réduction du temps de travail doivent également contribuer à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des salariés. La répartition équitable entre tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés, des avantages procurés par la réduction du temps de travail doit être recherchée au niveau des entreprises.

ART.

Dans ces conditions, les parties signataires réaffirment les principes suivants :

2.1. Maîtriser les équilibres économiques et sociaux

L'aménagement et la réduction du temps de travail doivent être mis en oeuvre en visant à concilier le respect des équilibres économiques des entreprises et les intérêts des salariés, présents et nouveaux embauchés.

2.2. Adopter des organisations souples et évolutives

L'aménagement et la réduction du temps de travail doivent aussi permettre de mettre en place des organisations souples, évolutives et performantes indispensables pour s'adapter aux fluctuations d'activité et de fréquentation des visiteurs.

2.3. Réduire effectivement le temps de travail pour tous

Les signataires confirment leur volonté de réduire effectivement le temps de travail de toutes les catégories de salariés des entreprises. Cette réduction doit être visible pour chacun et adaptée aux caractéristiques des différents métiers exercés dans les entreprises.

2.4. Donner à chaque société et ses salariés

la possibilité d'aménager au mieux l'organisation de son temps de travail

Les contraintes et les besoins de chaque entreprise sont spécifiques et dépendent de paramètres propres à chacune d'entre elles. Cette diversité doit être respectée. C'est la raison pour laquelle les signataires encouragent chaque société et ses salariés à définir et mettre en place les organisations du temps et du travail qui correspondent le mieux à leur contexte respectif. Le présent accord constitue un cadre de référence qui doit favoriser l'adaptation des entreprises.

ART.

Afin de favoriser les formes d'aménagement et de réduction du temps de travail les mieux adaptées aux besoins des visiteurs et les plus favorables au développement de l'emploi dans les entreprises, tout en maîtrisant l'équilibre économique des projets d'aménagement et de réduction du temps de travail, les parties signataires encouragent ces dernières à s'engager dans le dispositif d'aide à l'anticipation de la réduction du temps de travail prévu par la loi du 13 juin 1998.

Dans ce cadre, elles conviennent des dispositions suivantes :

ART.

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

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

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

ART.

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

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

Il permettra de conclure auprès de la DDTEFP dont elles relèvent une convention de réduction collective de la durée du travail ouvrant droit aux aides de l'Etat, sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à satisfaire les conditions d'éligibilité à l'aide de l'Etat définies à l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998 (volet offensif), concernant notamment le niveau de la réduction du temps de travail, le niveau des embauches et le maintien des effectifs pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée à la suite de la réduction du temps de travail.

La signature de cette convention rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, prévues par le présent accord, sont décidées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié, selon les modalités prévues aux chapitres III, IV et / ou V et VI.

ART.

Un accord d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés dans les cas suivants :

- si elles souhaitent réduire la durée du travail de façon anticipée dans le cadre du dispositif incitatif de la loi du 13 juin 1998. Cette disposition est applicable dans le cadre du développement de l'emploi comme de son maintien. Dans ce cas, une convention est conclue entre l'entreprise et la DDTEFP ;

- si elles prévoient des dispositions d'aménagement du temps de travail autres que celles prévues par le présent accord.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la procédure de mandatement doit être appliquée telle qu'elle est prévue par la loi du 13 juin 1998, associée aux garanties accordées au salarié mandaté et aux conditions d'exercice de son mandat.

En outre, l'accord d'entreprise doit être présenté pour avis au comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le mois suivant la publication de la seconde loi et de ses décrets d'application, ou de tout autre texte ou événement susceptible de remettre en cause l'équilibre du présent accord et, par voie de conséquence, son existence.

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent accord soit rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective nationale et de son annexe Spectacle.

ART.

Dès lors qu'elle est significative et réellement créatrice d'emplois, la réduction du temps de travail collective nécessite un financement approprié et négocié. Pour respecter les principes édictés dans le préambule du présent accord en matière d'équilibre économique pour les entreprises et les salariés, les signataires ont arrêté les conditions nécessaires à cet équilibre.

ART.

Les partenaires sociaux retiennent le principe du maintien de la rémunération des salariés.

Ce maintien est obtenu dans les conditions suivantes :

- le salaire mensuel de base est calculé à partir d'un temps de travail de 35 heures hebdomadaires ;
- une indemnité compensatrice de réduction du temps de travail (ICRTT) est mise en place. Elle représente la différence entre le salaire mensuel de base initial et le salaire mensuel de base après réduction du temps de travail.

Il est également admis le principe d'une modération des augmentations générales pour faciliter le financement des nouvelles embauches et la réduction du temps de travail, tout en garantissant la compétitivité des entreprises.

Ces dispositions, comprenant le principe de l'intégration de l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail, seront revues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, qui prendra en compte les dispositions de la seconde loi. Le terme de l'intégration sera :

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

ART.

Le principe retenu pour les salaires conventionnels minimum s'applique aux salaires réels pratiqués dans les entreprises.

En complément ou en remplacement de la modération des augmentations générales, d'autres modes de financement de la réduction du temps de travail peuvent être négociés dans les entreprises.

Les entreprises peuvent négocier la dégressivité de l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail, ainsi que les modalités de son intégration progressive dans le salaire de base.

ART.

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

ART.

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

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

- 1 645 heures annuelles de travail effectif pour le personnel permanent, soit 47 semaines x 35 heures ;
- 35 heures multipliées par le nombre de semaines effectivement travaillées pour le personnel saisonnier.

La réduction du temps de travail peut être anticipée avant les échéances du 1er janvier 2000 ou 2002 dans le cadre du dispositif d'incitation prévu par la loi du 13 juin 1998 et dans les conditions décrites dans le chapitre VI du présent accord.

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides financières de l'Etat, la réduction du temps de travail s'applique au temps de travail effectif. (2)

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

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

ART.

Le temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur, doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

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

- le temps d'habillage, de déshabillage, de trajet et de douche éventuelle nécessaire au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée ;
- les heures d'intervention pendant l'astreinte. Le temps de travail débute dès la réception de l'appel ;
- les heures de formation à l'initiative de l'entreprise ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et le temps passé en réunion avec la direction ;
- les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris le temps de trajet pour s'y rendre ;
- le temps passé à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal dans les conditions définies par la loi ;
- le temps de pause des femmes enceintes ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

N'est pas considéré comme du temps de travail effectif :

- le temps de repas, si celui-ci n'est pas pris dans le cadre de la journée de travail continu ;
- le temps de trajet du domicile au lieu de travail ;
- les heures non travaillées, même si elles sont rémunérées (titre X, chapitre Ier, article 2 : Congés payés/jours de fractionnement ; chapitre II, article 1er : Congés pour événements familiaux ; article 2 : Congés sans solde ; Chapitre III, article 1er : Absence pour maladie ; chapitre IV : Maternité. - Adoption) ;
- les heures de repos compensateur ;
- les temps de pause, rémunérée ou non ;
- l'astreinte ;
- les heures de formation à l'initiative du salarié (CIF notamment) ;
- les jours de repos liés à la mise en place de la réduction du temps de travail effectif (JRTT).

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

ART.

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

Seuls les cadres dirigeants sont exclus de la mise en place de la nouvelle durée conventionnelle du travail. Par cadres dirigeants, les parties signataires entendent les membres du comité de direction des entreprises.

4.1. Formes possibles de la réduction du temps de travail

Le présent accord devant permettre à chaque entreprise d'organiser le temps de travail en fonction de ses contraintes et des aspirations des salariés, la réduction du temps de travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction quotidienne du temps de travail ;
- une réduction hebdomadaire du temps de travail, répartie de façon égale ou inégale sur la semaine ;
- une alternance de semaines courtes et de semaines longues ;
- une réduction sous forme de jours ou de demi-journées répartis dans l'année.

Ces différentes modalités d'application peuvent être combinées entre elles, de même que la réduction du temps de travail peut être couplée à d'autres dispositifs d'aménagement du temps et d'organisation du travail, telles que la modulation, le travail par relais et roulement, le travail en équipes, le travail en horaires décalés, le travail à temps partiel, etc.

4.2. Réduction sous forme de jours

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

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

- les jours de réduction du temps de travail (JRTT) ne sont pas assimilables à des jours de congés payés ;
- ils sont positionnés et répartis dans l'année pour partie au choix de l'employeur et pour partie au choix du salarié. En tout état de cause, 50 % des jours accordés au titre de la réduction pourront être positionnés au choix du salarié, après concertation au sein du service ;
- les périodes de plus faibles activité des services et/ou des postes de travail sont à privilégier pour positionner les jours de réduction du temps de travail ;
- ces jours doivent être pris par année civile considérée et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre. *Les jours non pris dans l'année civile sont perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatrice ;* (1)
- le choix des jours de réduction du temps de travail et leur positionnement doivent s'inscrire dans un principe de répartition équitable entre les salariés de l'entreprise. Ils doivent également garantir une présence suffisante au maintien de la continuité du service ;
- des plannings mensuels prévisionnels sont établis dans chaque entreprise afin de préciser la répartition individuelle des jours travaillés et non travaillés. Ces plannings mensuels peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum.

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

5.1. Limite de la durée du travail

La durée minimale du travail effectif, sur la journée, est de 2 heures pour le personnel vacataire et de 3 heures pour le personnel saisonnier et artiste mensualisé.

La durée maximale du travail sur la journée est de 10 heures et de 48 heures sur une semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures sur 10 semaines.

5.2. Répartition de la durée du travail dans la semaine

La durée du travail peut être répartie sur quatre jours, quatre jours et demi, cinq jours, cinq jours et demi et six jours. Un salarié ne peut être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs sur une semaine calendaire. *Il peut être dérogé à cette règle au maximum trois fois dans l'année.* (1)

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

Pour adapter l'organisation du travail aux besoins fluctuants et non maîtrisables de l'activité, soumise aux aléas météorologiques, aux événements nationaux ou aux évolutions du comportement des consommateurs, la durée du travail peut être soit réduite, soit allongée de une heure à trois heures, et ce, dans les limites de la durée conventionnelle du travail, soit dix heures de travail par jour.

5.4. Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos entre deux journées de travail est au moins égal à 11 heures. Le repos hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 35 heures (24 heures + 11 heures).

5.5 Travail par relais et roulement

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en oeuvre une organisation du travail par relais et roulement, en particulier pour faciliter l'instauration d'équipes décalées et garantir ainsi l'ouverture nécessaire au public.

5.6. Traitement de l'équité

Conformément au principe évoqué en préambule, les parties signataires incitent les entreprises concernées à veiller à une répartition équitable des bénéfices de la réduction du temps de travail entre tous les salariés des entreprises, qu'ils soient présents ou nouvellement embauchés.

Pour se conformer à ces principes, les entreprises définissent des règles d'équité prévoyant, par exemple :

- une répartition des contraintes liées aux nouvelles organisations entre tous les salariés d'une même unité de travail ;
- une rotation des jours non travaillés et des critères afin que chacun puisse effectivement choisir le positionnement des jours de réduction du temps de travail.

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

ART.

Conformément aux principes énoncés en préambule, les parties signataires s'accordent pour reconnaître que le personnel d'encadrement et artistique doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail effective et visible. Conscientes des particularités de la fonction, et notamment de la difficulté de mesurer le temps de travail en heures pour l'encadrement, elles recommandent que des modalités d'application spécifiques soient prévues pour ces catégories de salariés.

Pour le personnel d'encadrement et les catégories artistiques, hors cadres dirigeants, la réduction du temps de travail est appliquée dans les conditions décrites ci-après.

6.1. Définition

Le terme "encadrement" recouvre les statuts agent de maîtrise et cadre pour les fonctions suivantes :

- fonction commerciale ;
- poste expert et/ou fonctionnel ;
- poste opérationnel,

et pour la filière spectacle, selon les catégories prévues dans l'annexe spectacle du 10 mai 1996.

6.2. Modalités de la réduction pour l'encadrement

Pour le personnel défini ci-dessus, la réduction du temps de travail s'applique sous forme de jours ou demi-journées, unité de mesure du temps de travail la plus adaptée à ces fonctions. Ces jours ou demi-journées sont répartis dans l'année en fonction des contraintes de l'activité. En tout état de cause, 50 % des jours libérés sont positionnés au choix du salarié, après concertation avec la hiérarchie.

6.3. Dispositifs contractuels

Parallèlement, il est prévu la mise en place de conventions de forfait visant à donner des garanties au personnel d'encadrement des niveaux V à VIII de la grille de classification.

6.3.1. *Convention de forfait pour les niveaux V, VI et VII de la grille de classification.*

Pour ces catégories de personnel, il est possible de passer une convention de forfait, exprimée, soit en jours de travail avec application des maxima légaux sur la journée et la semaine, soit avec une référence à une durée de travail précise, et dans lequel le forfait s'exprime par un volume annuel d'heures. (1)

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

Pour ces catégories de personnel, il est possible de passer une convention de forfait tout horaire.

6.3.3. *Convention de forfait pour les commerciaux non sédentaires quelle que soit leur position dans la grille de classification.*

Pour cette catégorie de personnel, il est possible de passer des conventions de forfait telles que définies à l'article 6.3.1. (1)

6.3.4. *Convention de forfait pour le personnel agent de maîtrise.*

Dans certains cas, les agents de maîtrise peuvent bénéficier d'une convention de forfait de type 6.3.1. (1)

6.4. Maîtrise du temps de travail

Afin que la réduction du temps de travail soit effective pour l'encadrement, les entreprises mettent en oeuvre toutes les actions susceptibles d'améliorer et d'optimiser la gestion et la maîtrise du temps de travail. Ces actions portent, par exemple, sur :

- la gestion des réunions, circuits de décision, etc. ;
- l'amélioration des circuits et des processus d'information écrite et orale ;
- l'utilisation des outils informatiques et de communication ;
- la gestion des processus de délégation, de tâches, de pouvoir.

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

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

ART.

Pour garantir une réduction effective du temps de travail, il est prévu de mettre en place un système de contrôle et de suivi du temps.

Toutefois, pour tenir compte des particularités et spécificités des activités des entreprises concernées, les parties signataires s'accordent pour privilégier un mode de suivi manuel par élargement validé par la hiérarchie. Des plannings par service et individuels sont conçus dans cet esprit.

ART. 1.1. Création d'emplois

L'engagement d'embauche conduit à une augmentation de l'effectif correspondant à un volume d'heures équivalent à au moins 6 % de l'effectif moyen annuel, exprimé en équivalent temps plein. Ce taux est porté à un minimum de 9 % pour une réduction du temps de travail de 15 %.

Pour résorber la précarité de l'emploi, les entreprises s'efforcent de proposer des embauches sous contrat à durée indéterminée, en offrant aux salariés saisonniers ou sous contrat à durée déterminée une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, à temps partiel ou non.

Les embauches devront être réalisées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

L'accroissement des horaires des salariés à temps partiel qui en font la demande peut être imputé sur l'obligation d'augmentation du volume d'heures liée à la réduction du temps de travail.

1.2. Sauvegarde de l'emploi

Dans le cas d'une application défensive de la loi du 13 juin 1998, la mise en place de la réduction du temps de travail doit permettre de sauvegarder au moins 6 % des emplois dans le cas d'une réduction du temps de travail de 10 % (ou 9 % des emplois pour une réduction du temps de travail de 15 %).

ART. Les publics prioritaires (chômeurs de longue durée, personnes handicapées, personnes seules demandeurs d'emploi ayant la charge d'au moins un enfant, jeunes de moins de 26 ans, chômeurs âgés de plus de 50 ans) font l'objet d'une attention particulière quant à leur intégration dans les futures équipes de travail, notamment par des actions de formation inscrites dans les plans de formation des entreprises. Cette mesure concerne toutes les catégories professionnelles.

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

Cette obligation de maintien de l'effectif s'applique également dans le cas d'une utilisation défensive de la loi du 13 juin 1998.

ART. Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des parcs de loisirs et d'attractions, n° 3275, du 5 janvier 1994 et de son annexe Spectacle du 10 mai 1996.

ART. Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ART. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès sa conclusion, le présent accord est déposé conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'[article L. 132-8 du code du travail](#) et de l'article 2 du chapitre II du titre Ier de la convention collective n° 3275.

ART. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues à l'[article L. 132-7 du code du travail](#) et conformément à l'article 4 du chapitre II du titre Ier de la convention collective n° 3275.

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

ART.**6.1. Formation / Information**

Les salariés mandatés ou les partenaires sociaux chargés de participer aux négociations bénéficient d'une formation spécifique à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Cette formation est prise en charge par les entreprises.

6.2. Diagnostic préalable

Afin de faciliter l'élaboration des projets d'aménagement et de réduction du temps de travail, les parties signataires encouragent les entreprises à faire appel aux aides accordées par l'Etat pour le financement d'actions de conseil préalable.

ART.

Les parties signataires décident d'accompagner les négociateurs et les personnels impliqués dans la mise en place de l'aménagement et la réduction du temps de travail. Dans cet esprit, elles créent une commission de suivi de l'accord-cadre qui a pour mission de conseiller les négociateurs. Elle adopte un mode de fonctionnement identique à celui de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue dans le titre VI de la CCNPLA. Elle sera notamment informée sur le volume et les types d'embauche, le maintien des effectifs et les différentes modalités d'organisation du temps de travail.

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

Les parties signataires réitèrent leur engagement en faveur de l'emploi et incitent les entreprises à mettre en oeuvre les actions susceptibles de favoriser l'insertion des jeunes et la lutte contre la précarité. Ils encouragent les entreprises à faire appel aux aides financières de l'Etat dans le cadre du dispositif incitatif d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Celles qui choisiront cette option s'engagent à respecter les obligations en matière d'emplois et devront s'inscrire dans les principes suivants.

ART.

Pour faire face aux variations de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, les signataires prévoient la mise en place d'une modulation du temps de travail qui permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail au-dessous et au-dessus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, en application de l'[article L. 212-2-1 du code du travail](#). Ce dispositif d'aménagement du temps de travail participe également à la lutte contre la précarité de l'emploi, en permettant de proposer des contrats à durée indéterminée tout en conservant la souplesse nécessaire à l'adaptation aux fluctuations de l'activité.

Les conditions d'application de la modulation sont définies ci-après :

1.1. Personnel concerné

La modulation peut concerner tout ou partie des salariés des entreprises, quelle que soit la forme du contrat de travail, à l'exclusion du personnel à temps partiel, vacataire ou au cachet. Pour le personnel employé de façon saisonnière, la période de modulation correspond à la durée de leur contrat de travail.

Le personnel intermittent du spectacle rémunéré au cachet (artistes) ou à la journée (techniciens du spectacle) et le personnel vacataire n'entrent pas dans le champ de la modulation.

1.2. Période de modulation, horaire moyen, plafond, plancher

La modulation peut être appliquée sur une durée à définir par l'entreprise sans dépasser 365 jours.

La durée hebdomadaire moyenne de référence est de 35 heures. Autour de cet horaire moyen, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans les limites suivantes :

- le plafond maximum hebdomadaire est fixé à 42 heures ;
- il n'est pas fixé de durée minimale hebdomadaire, si bien que la récupération des heures effectuées au-delà de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures peut conduire à des semaines complètes non travaillées ;
- la durée quotidienne du travail est comprise entre 3 heures et 10 heures maximum.

Les heures effectuées entre l'horaire hebdomadaire moyen, soit 35 heures, et la limite haute de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne sont pas majorées. Elles sont compensées pendant des semaines courtes en période de basse ou de moyenne activité.

1.3. Limites exceptionnelles apportées aux périodes hautes

Pour concilier besoins de l'activité et conditions de travail des salariés, des limites exceptionnelles sont apportées aux périodes dites hautes de la modulation :

- le nombre de semaines de 44 heures ne peut dépasser 10 ;
- le nombre de semaines de 44 heures planifiées de façon consécutive ne peut excéder 6.

1.4. Planning de modulation et délai de prévenance

Pour limiter l'instabilité de l'organisation du temps de travail pour les salariés, tout en tenant compte de l'exigence de réactivité imposée par les visiteurs, un planning indicatif annuel doit permettre de positionner les semaines dites hautes, basses et moyennes de la modulation. Il peut être modifié en respectant un délai minimum de 7 jours calendaires.

ART. 2.1. Définition

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures, appréciée le cas échéant en moyenne annuelle ou sur la période de modulation définie par chaque entreprise.

Sont également considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la limite de 42 heures hebdomadaires, sauf dispositions exceptionnelles exposées au point 1.3 de ce chapitre.

Toutefois ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à :

- 117 heures annuelles, pour le personnel permanent ;
- 81 heures annuelles, pour le personnel saisonnier.

2.3. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures ou de la limite haute de la modulation sont rémunérées selon les majorations en vigueur. La moyenne de 35 heures est appréciée en fin d'année ou de période de modulation. La durée de 42 heures est appréciée par semaine, sauf dispositions exceptionnelles exposées au point 1.3 de ce chapitre.

Elles ouvrent droit à repos compensateur obligatoire. Elles peuvent donner lieu, en tout ou partie, à repos compensateur de remplacement selon les taux applicables.

2.4. Modalités de la prise du repos compensateur

Les repos compensateurs générés par la réalisation des heures supplémentaires doivent être pris, conformément à la législation, dans les deux mois suivant la réalisation des heures supplémentaires. En tout état de cause, l'employeur s'assure que ces repos sont effectivement pris dans un délai d'un an ou durant la période du contrat de travail pour les salariés en contrat à durée déterminée, saisonnier ou pour les intermittents du spectacle.

ART.

Il peut être fait recours au chômage partiel pour une période d'inactivité exceptionnelle, dans le respect des conditions légales de déclenchement de recours au chômage partiel ([art. R. 351-50 et suivants du code du travail](#)).

ART.

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

Toutefois, les parties signataires s'accordent pour que la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel soit de 16 heures de travail sur 2 jours consécutifs et de 22 heures dans les autres cas.

4.1. Impact de la réduction collective sur les horaires et la rémunération des salariés à temps partiel. Dans le cadre de la réduction collective du temps de travail, la situation des salariés à temps partiel doit être ajustée afin de garantir la proportionnalité de droit telle qu'elle était avant la réduction du temps de travail.

Compte tenu des objectifs du présent accord, la réduction collective du temps de travail peut être appliquée de façon proportionnelle aux salariés à temps partiel, sans impact sur leur rémunération.

Les salariés à temps partiel peuvent cependant opter pour le maintien de leur horaire actuel, sous réserve d'une validation de l'employeur et d'une modification de leur contrat de travail. Dans ce cas, leur salaire est augmenté en conséquence.

Les salariés à temps partiel qui souhaiteraient passer à temps complet sont prioritaires.

4.2. Limitation des interruptions quotidiennes de travail. Les parties signataires entendent limiter la pénibilité des conditions de travail induites par certaines modalités d'application du temps partiel. En ce sens, les interruptions entre deux périodes de travail, y compris la pause déjeuner, sont limitées à une durée maximale de 2 heures, consécutives ou non.

4.3. Heures complémentaires. Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée figurant dans son contrat de travail. Le recours aux heures complémentaires est possible dans les limites fixées par la loi en application de l'[article L. 212-4-3 du code du travail](#).

Il peut être dérogé à ces dispositions en respectant cependant une limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat.

Ces heures complémentaires sont rémunérées sur la base du taux horaire des salariés concernés sans majoration.

En cas de recours régulier à des heures complémentaires, les dispositions prévues à l'article 10 de la loi du 13 juin 1998 s'appliquent.

4.4. Droits des salariés à temps partiel. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

4.5. Temps partiel annualisé choisi. Pour les salariés qui le souhaitent, et si les contraintes de l'entreprise et de l'activité le permettent, il est possible d'organiser le temps partiel sur une durée annuelle. Dans ce cas, le temps partiel annualisé devra respecter les conditions suivantes :

- la durée annuelle du travail ne peut être inférieure au 4/5 de la durée annuelle du travail en vigueur dans l'entreprise ;
- le calendrier de la répartition des périodes travaillées au cours de l'année sera fourni, par avenant au contrat de travail, 15 jours avant le début de l'année civile pour les salariés présents et le jour de leur embauche pour les salariés entrant en cours d'année.

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

Source officielle Légifrance

ART.
2

Le présent avenant a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer le fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme patronal et salarial ;
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

1. Le fonctionnement du paritarisme

Il est fait référence :

- au fonctionnement de la commission paritaire nationale de négociation ;
- au fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation ;
- à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- et à tout autre commission pouvant être créée par la suite ;
- à la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci ;
- aux études concernant la branche professionnelle et approuvées par la commission paritaire nationale de négociation ;
- au secrétariat de la CCNELAC.

2. Le développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fait référence à l'attribution des moyens financiers aux organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales.

ART.
4

1. Somme attribuée au paritarisme

1.1. Principe

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

En cas d'excédent, les sommes restantes sont attribuées par parts égales à chacun des collèges patronal et syndical.

Le collège employeur s'engage dans ce cadre à assurer le secrétariat de la CCNELAC.

1.2. Utilisation des fonds

Le SNELAC assure les remboursements des frais :

- des salariés des entreprises cotisantes et de leurs représentants syndicaux et patronaux exposés pour les commissions créées au sein de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ;
- selon les modalités prévues par l'accord du 22 avril 1993 ;
- selon le barème indexé annuellement.

1.3. Mesure transitoire

L'excédent des sommes attribuées au paritarisme et non utilisées est réparti à parts égales (50%) aux 2 collèges, et ce à partir du 1er janvier 2006.

Dans cette attente, ces sommes excédentaires attribuées au paritarisme sont gérées par le SNELAC.

2. Somme attribuée à l'exercice du syndicalisme (salariés et employeurs)

2.1. Principe

0,03 % des sommes sont affectées, tel que défini au 2.2, à raison de :

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

Les partenaires sociaux s'engagent à utiliser cette collecte dans le cadre de leur objet social.

2.2. Représentativité

La représentativité des partenaires sociaux reste celle définie dans les textes légaux en vigueur.

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

ART.
3

La contribution financière instaurée par la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels est de 0,05 % de la masse salariale brute totale des entreprises appartenant au champ de la convention collective.

Elle est obligatoire et d'un montant :

- minimum de 40 € (soit 262,38 F) ;
- maximum de 22 868 € (soit 150 004,25 F) par an et par entreprise jusqu'au 31 décembre 2005 ;
- au taux plein de 0,05 % de la masse salariale brute totale, à compter du 1er janvier 2006.

Ces sommes sont indexées sur l'indice du coût de la vie connu au 31 décembre de chaque année et arrondies à l'unité supérieure.

La collecte est répartie à raison de :

- 0,02 % pour le fonctionnement du paritarisme ;
- 0,03 % pour l'exercice du syndicalisme.

ART.
7

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

ART. 6 1. Création du comité de gestion

Il est créé un comité de gestion ayant pour mission de procéder à la répartition et au contrôle des sommes collectées.

2. Composition du comité de gestion

Le comité de gestion est composé : d'un représentant dûment mandaté par chaque organisation syndicale représentative au niveau national signataire du présent accord.

Le collège employeur a la possibilité d'augmenter le nombre de ses représentants, sans toutefois que celui-ci excède le nombre total de représentants des organisations des salariés.

Un président et un vice-président sont élus par le comité de gestion. Il est présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Les titulaires des postes de président et vice-président doivent être issus de collèges différents.

La durée de leur mandat est de 2 ans à compter du jour de leur élection.

La première présidence est confiée au collège employeur.

3. Modalités de fonctionnement du comité de gestion

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur du comité de gestion.

L'organisme collecteur communique au comité de gestion un état de la collecte de l'année précédente une semaine avant la réunion.

Le secrétariat, tenu par le SNELAC, rédige un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion.

Ce procès-verbal est adressé à tous les membres du comité de gestion dans le mois qui suit la tenue de la réunion.

Les procès-verbaux sont signés du président et du vice-président.

ART. 5 La contribution est acquittée annuellement sur la masse salariale brute totale de l'année civile (1er janvier - 31 décembre) et exigible au plus tard le 1er mars de l'année suivante.

L'appel de la contribution est confié à un organisme collecteur de fonds mutualisés.

Le contrat de gestion est négocié par le collège employeur, afin d'assurer l'aspect technique de la collecte dans les conditions optimum d'économie et d'efficacité.

Les frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois.

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

ART. 1 Par la conclusion de la négociation de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels le 5 janvier 1994 et de son annexe " Spectacle " du 10 mai 1996, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés et les organisations salariales représentatives de la branche professionnelle se sont engagées réciproquement.

Ainsi, pour faire vivre l'ensemble du dispositif conventionnel, les parties se sont réunies pour négocier et conclure le présent avenant, ayant pour objet l'institution d'un fonds mutualisé relatif au financement :

- du fonctionnement du paritarisme ;
- du développement de l'exercice du syndicalisme (tant salarial que patronal).

Ce fonds est approvisionné par une contribution obligatoire des entreprises appartenant à la branche professionnelle, telle que définie dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

ART. 8 Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant annule l'[avenant n° 37 du 9 juillet 2010](#) portant sur la formation professionnelle.

Demeurent en vigueur tous les avenants relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle.

ART.

2

Les parties signataires confirment le rôle dévolu à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

a) Composition

Elle est composée paritairement de :

- six représentants titulaires et six représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs ;
- six représentants titulaires et six représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (au minimum un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative au plan national telle que définie par la loi de 2008).

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

Il est précisé que la présidence de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme avec une présidence alternée tous les 2 ans entre le collège employeurs et le collège salariés.

b) Objectifs principaux

En respect des dispositifs réglementaires et législatifs en vigueur, la branche fixe comme objectifs principaux :

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

c) Fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit deux fois par an au minimum et sur convocation de la présidence ou à la demande d'une des organisations syndicales.

Les réunions statutaires et de travail des membres salariés siégeant à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation donnent lieu à l'indemnisation dans les conditions de l'accord de la convention collective nationale signé le 22 avril 1993.

d) Les missions suivantes prennent en compte les apports de la [loi du 5 mars 2014](#).

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

- élaborer des certifications propres aux métiers de la branche et notamment des certificats de qualification professionnelle (CQP), et ce après validation de la commission paritaire nationale ;
- élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ;
- assurer, en lien avec la commission paritaire, l'information auprès des entreprises sur leurs droits et prérogatives en matière de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale, et notamment promouvoir les différents dispositifs de formation tels que le compte personnel de formation (CPF), le congé individuel de formation (CIF), le congé bilan de compétences (CBC), la période et les contrats de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- étudier l'évolution de l'emploi et ses effets sur les qualifications suite aux travaux de l'observatoire des métiers mis à la disposition des entreprises et des institutions représentatives du personnel ;
- être saisie, en cas de licenciement économique après la notification des licenciements, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place en vue de faciliter le reclassement ou la reconversion en informant les entreprises de la branche, sans que cette saisine ait un effet suspensif sur les délais de procédure prévus par les textes ;
- regrouper l'ensemble des données fournies par l'OPCA et l'OPACIF de la branche, qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées ;
- assurer la liaison avec l'OPCA pour représenter ses intérêts en son sein ;
- rappeler le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, ainsi que celui de la commission formation dans les entreprises de plus de 200 salariés.

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences permet d'appréhender l'évolution des métiers et des qualifications compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels de manière à permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les formations nécessaires aux évolutions prévisibles et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

a) Comité de pilotage

Le suivi du fonctionnement de l'observatoire des métiers et la mise en œuvre des décisions de la commission paritaire nationale emploi et formation sont confiés à un comité de pilotage, émanation de la commission paritaire nationale emploi et formation. Le comité de pilotage doit rendre compte aux membres de la commission paritaire nationale emploi et formation.

Il est composé paritairement de six membres titulaires représentant la délégation patronale et de six membres titulaires représentant les organisations syndicales. Ces représentants sont désignés pour 3 ans parmi les représentants des organisations syndicales de salariés participant à la commission paritaire nationale emploi et formation. Sont également désignés six membres suppléants représentant la délégation patronale et six membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés, qui sont amenés à remplacer les titulaires en cas d'empêchement ou de vacance de poste.

Le comité de pilotage, assisté de l'appui technique de l'OPCA, définit le contenu des enquêtes statistiques, veille à la pertinence des analyses ponctuelles et prospectives, en lien avec la commission paritaire nationale emploi et formation.

Il établit un lien avec le conseil de section paritaire professionnel de la branche des loisirs de l'OPCA afin de suivre l'évolution des demandes de formation et de leur financement.

b) Mission de l'observatoire des métiers

L'observatoire des métiers a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi, de qualification, de compétence et de formation au sein de la branche permettant aux entreprises d'anticiper et de mettre en œuvre les formations nécessaires et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

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

- établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi au regard des caractéristiques des salariés et des entreprises de la branche ;
- procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle ;
- rendre compte à la CPNEF.

c) Fonctionnement

Les partenaires sociaux de la branche confient à l'OPCA et à l'OPACIF, organismes désignés au niveau de la branche, la mise en œuvre des missions de l'observatoire des métiers.

La gestion de son fonctionnement et de son financement est régie par une convention entre la CPNEF et l'OPCA.

d) Financement

Le coût des études et travaux menés par l'observatoire des métiers est financé dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne l'affectation des fonds collectés par les OPCA et, le cas échéant, complété par des fonds spécifiques émanant de la branche.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la formation professionnelle au sein de la branche, qui doit notamment permettre le maintien et le développement des compétences des salariés face aux différentes évolutions d'ordre économique, technologique et d'attentes des consommateurs. Il s'agit ainsi principalement :

- de donner une qualification professionnelle aux salariés ;
- de promouvoir la connaissance des salariés sur les produits ;
- de connaître et appliquer rigoureusement les consignes de sécurité afin de garantir la sécurité de nos visiteurs et également de préserver la santé et la sécurité des salariés ;
- d'améliorer la qualité et la satisfaction des visiteurs ;
- de favoriser la promotion professionnelle et d'accompagner la mobilité ;
- de développer les aptitudes d'encadrement et managériales du personnel en situation d'encadrement.

4.1. Actions de formations prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes, permettant, entre autres, l'accès à des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ou à un certificat de qualification professionnelle, y compris les titres accessibles par la validation des acquis de l'expérience, dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- les techniques professionnelles et les nouvelles technologies préparant aux emplois de la branche ;
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement économique, réglementaire et social ;
- la transmission des savoirs et savoir-faire par l'encadrement ;
- l'apprentissage des langues.

Les parties signataires confient à la CPNEF la mission de revoir chaque année les actions prioritaires, notamment au titre du compte personnel de formation.

La CPNEF devra, dans ce cadre, s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences.

Dès lors que le financement de la formation est assuré sur des contributions mutualisées, les entreprises doivent se conformer à ces actions prioritaires.

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

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés en contrat à durée déterminée, il est convenu entre les parties, que le suivi des formations à l'issue de l'entretien des salariés ainsi que les formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation s'exercera de préférence pendant la période d'intersaison, et cela, afin de maintenir l'employabilité de cette catégorie de salariés et de faciliter leur embauche au moment de la saison.

4.2. Validation des acquis de l'expérience [\(1\)](#)

Les salariés de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels peuvent faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

4.3. Valorisation des parcours de formation

Les partenaires sociaux signataires souhaitent valoriser toutes les actions de formation professionnelle effectuées notamment dans le cadre des actions prioritaires. Pour cela, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent obligatoirement à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire ces dernières ainsi que leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'Europass ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site internet de l'OPCA ou sur www.moncompteformation.gouv.fr.

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

5.1. Accueil des salariés

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

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

5.2. Entretien professionnel

En application de l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les 2 ans (continus) à compter du 6 mars 2014 pour les salariés présents à cette date ou à compter de la date d'embauche. A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui, elle, relève des autres formes d'entretien mises en place éventuellement par l'employeur (entretien annuel d'évaluation...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'[article L. 1222-12 du code du travail](#), d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'[article L. 324-1 du code de la sécurité sociale](#) ou à l'issue d'un mandat syndical.

5.2.1. Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses possibilités d'accès à la formation en lien avec ses besoins ;
- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les 2 ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre de ce nouveau dispositif, la CPNEF communiquera un modèle d'entretien professionnel par tout moyen de communication dématérialisé à sa disposition.

S'agissant des perspectives d'évolution professionnelle, il est rappelé le rôle important du conseil en évolution professionnelle.

5.2.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise suivant les modalités réglementaires et législatives en vigueur.

6.1. Contrats de professionnalisation

6.1.1. Objectifs et durée du contrat

Les parties au présent avenant incitent les entreprises de la branche à la conclusion de contrats de professionnalisation en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes (16 à 25 ans révolus), des demandeurs d'emploi (âgés de 26 ans et plus), ainsi que des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou des personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion, ces contrats permettant d'acquérir tant une formation théorique qu'une pratique en entreprise.

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

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit ouvrant droit à un CQP.

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

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels décident, conformément à ce qui est prévu à l'[article L. 6325-12 du code du travail](#), que la durée du contrat – ou de l'action de professionnalisation sur le contrat à durée indéterminée – peut être d'une durée supérieure à 12 mois, sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

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

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'[article L. 6325-11 du code du travail](#).

6.1.2. Priorités d'actions et de publics pour le financement

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCA de financer en priorité les contrats conclus avec des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou qui souhaitent compléter leur formation initiale, ou qui n'ont pas les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou des bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#).

Le contrat de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- un titre d'agent de loisirs ;
- *un certificat de qualification ou de compétences professionnelles reconnu au niveau de la branche* [\(1\)](#).

6.1.3. Rémunération

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

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

6.2. Périodes de professionnalisation

6.2.1. Objectifs et nature des formations

La période de professionnalisation permet à tout salarié de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévues par l'[article L. 6324-1 du code du travail](#). Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

Ainsi, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre à son bénéficiaire, parmi la liste ci-

dessous, d'acquérir :

- une certification enregistrée dans le RNCP ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
- un CQP de branche ou un CQP interbranches ;
- une certification par la voie de la VAE ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies par les dispositifs réglementaires et législatifs en vigueur ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établie par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

6.2.2. Principes d'organisation et durée de la formation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- elle est organisée sur la base d'un accord des deux parties, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié ;
- elle peut être basée sur le principe de l'alternance et placée sous la responsabilité d'un tuteur ;
- l'action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris la VAE, par un organisme spécialisé destinée à personnaliser le parcours de formation, les actions d'accompagnement et, au terme de la formation, déterminer les modalités d'évaluation des nouveaux acquis professionnels.

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément aux dispositifs réglementaires et législatifs et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE ;
- n'a pas de durée minimale, dès lorsqu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ou lorsqu'elle concerne une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

6.2.3. Modalités de mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Les actions se déroulant en dehors du temps de travail, en partie ou en totalité, peuvent, pour une même période de professionnalisation, être financées en cumulant plusieurs dispositifs :

- fonds conventionnels mutualisés de l'OPCA ;
- plan de formation de l'entreprise ;
- compte personnel formation du salarié sur l'initiative et la décision de ce dernier.

Dans ce cadre, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder les droits acquis par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures par année civile.

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

6.2.4. Rémunération. – Allocation de formation

La rémunération des salariés en période de professionnalisation, pendant le temps de travail, est maintenue.

Dans le cas de formations effectuées hors du temps de travail, au titre de la période de professionnalisation, une allocation de formation est versée au salarié d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé, selon les modalités définies aux [articles D. 6321-6 et suivants du code du travail](#).

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise (et/ ou autres dispositifs si intervient une contribution conventionnelle de la branche).

6.2.5. Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent que, à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

6.3. Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

6.3.1. Durée de l'action de professionnalisation

L'ensemble des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peut être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation lorsque l'action d'acquisition de compétences ou la personne bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du contrat telles que prévues aux articles 7-1-1 et 7-2-2 de l'article [L. 6325-14](#) du code du travail, sans pouvoir dépasser 600 heures par an. Ces actions se déroulent toujours pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

6.3.2. Forfaits horaires de prise en charge

La prise en charge des actions de formation ou des actions en vue de l'évaluation ou de la validation des compétences, tant dans le cadre du contrat de professionnalisation que de la période de professionnalisation, se fait sur la base du forfait fixé par voie réglementaire. L'OPCA peut prendre en compte dans ses modalités de financement, au titre de la professionnalisation, un montant différent.

6.3.3. Issue du contrat ou de la période de professionnalisation

A la fin de la formation ou de l'action de validation, l'organisme en charge du parcours pédagogique devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue de l'action, relative à la période de professionnalisation. Les salariés en contrat à durée déterminée ayant obtenu un titre, un diplôme ou une qualification bénéficient d'une priorité d'embauche en CDD ou CDI, à l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation en fonction des postes disponibles dans l'entreprise.

6.3.4. Tutorat

Le tuteur est un professionnel de l'entreprise qui accompagne l'apprenant à la demande de l'employeur et facilite la mise en œuvre des actions de formation prévues en transmettant les savoir-faire de l'entreprise. Il doit donner son accord.

a) Contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'objectif de développer, au sein de la profession, le tutorat pour contribuer particulièrement à la réussite des contrats de professionnalisation.

Conformément à la loi, la désignation d'un tuteur et la mise en place du tutorat, dans les entreprises, sont obligatoires dans le cadre d'un parcours en contrat de professionnalisation. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience, et avoir reçu une formation minimale et appropriée à la transmission des savoirs.

Le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat :

– en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise et, dans ce cas, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés ;

– ou lorsque le tuteur « qualifié » exerce d'ores et déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction et éventuellement d'une formation spécifique, et il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des contrats de professionnalisation.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes externes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

b) Période de professionnalisation

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation peut accéder, suivant les objectifs et modalités du parcours de formation, à l'aide et à l'assistance d'un tuteur salarié ou employeur. Dans ce cas, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ; expérience professionnelle qui n'est pas nécessairement acquise dans l'entreprise.

A l'instar du contrat de professionnalisation, le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en tenant compte de sa qualification et de son expérience professionnelle. Un même tuteur salarié peut suivre au maximum trois salariés simultanément. Il a notamment pour mission d'accueillir, de guider, d'aider à l'acquisition de savoir-faire professionnels et informer les salariés concernés pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut lui-même assurer cette mission tutorale : dans ce cas, le nombre de salariés suivis est limité à deux simultanément.

c) Actions de formation au tutorat

Pour mener à bien cette mission de tuteur, l'OPCA prend en charge, selon les conditions définies par son conseil d'administration, les dépenses exposées pour chaque tuteur salarié ou pour tout tuteur employeur, au titre des actions de formation des tuteurs, dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire, à ce jour, à 15 € par heure de formation, étant précisé que la durée maximale de ces actions est de 40 heures.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Les actions de formation destinées aux tuteurs ont prioritairement pour objet le perfectionnement des qualités nécessaires à

l'exercice de la mission tutorale, ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la conciliation de leur métier et de cette mission de tutorat. Pendant l'exercice de sa mission tutorale, le salarié bénéficie au minimum du maintien de sa rémunération.

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

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

7.1. Congé individuel de formation (CIF)

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

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

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

7.2. Congé pour bilan de compétences (CBC)

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

7.3. Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés de la branche peuvent solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe, en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle [\(1\)](#).

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

7.4. Compte personnel de formation (CPF)

7.4.1. Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015.

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié (dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail) lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

7.4.2. Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

7.4.3. Alimentation du compte

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

- Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles.
- Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit avenant.
- Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (exemple : nombre d'heures effectuées/1 607 heures ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
- Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1 607 heures, soit 24 heures par an, quelle que soit la durée du forfait.
- Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2080 fois le montant du Smic horaire (nombre d'heures CPF = rémunération perçue/2 080 × Smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires n'ont aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire. Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

7.4.4. Mutualisation de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation

Les parties à l'accord conviennent, au regard de la mise en place de ce nouveau dispositif, de mutualiser l'ensemble de la contribution dédiée au compte personnel de formation auprès de l'OPCA de la branche, permettant ainsi la prise en charge par ce dernier d'un certain nombre de démarches telles que :

- la vérification de l'éligibilité de la formation choisie et la réalisation des démarches administratives ;
- le financement du coût de la formation (sous réserve des plafonnements décidés par le conseil d'administration) ;
- une meilleure information des différents acteurs sur les formations suivies notamment hors temps de travail, permettant ainsi de démontrer la volonté de la branche de donner à ce dispositif l'élan nécessaire à sa mobilisation.

7.4.5. Mobilisation du CPF

a) En tout ou partie pendant le temps de travail

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois.

L'accord de l'employeur est nécessaire pour toutes les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, cet accord portant sur tant le contenu que le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mois (30 jours calendaires) après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur n'est toutefois pas requis sur le contenu de la formation (accord portant uniquement sur le calendrier dans les conditions définies à l'[article L. 6323-17 du code du travail](#)) :

- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement « correctif » mentionné dans le paragraphe ci-avant ;
- lorsqu'elle vise :
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- l'accompagnement à la VAE ou les cas prévus par accord d'entreprise.

b) En dehors du temps de travail

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

7.4.6. Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère « professionnel » ou « transversal » figurant dans l'une des listes établies par :
- les partenaires sociaux de la branche via la CPNEF ;
- le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national ;
- le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou interrégional ;
- de plus, toutes celles retenues par la CNCP dans le cadre de l'inventaire des certifications spécifiques interprofessionnelles ;
- enfin, celles qui permettent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de la branche ou l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle interbranches inscrit au RNCP.

L'ensemble des certifications mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

S'agissant de la liste définie par la CPNEF, les partenaires sociaux s'engagent à la revoir tous les ans afin de prendre en considération les évolutions nécessaires suite à l'état des lieux qui se fait préalablement sur l'utilisation des différentes formations qui y sont inscrites.

7.4.7. Prise en charge des frais de formation et de rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors de temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie, en hors temps de travail peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'OPCA.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par l'OPCA.

7.4.8. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF) et dans ce cas, le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CIF, selon des règles qu'il aura établies ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

7.5. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise, et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite des forfaits grands déplacements admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

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

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

ART. 8

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

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

ART. 9

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

L'encadrement, en charge des entretiens professionnels, doit être informé des différents dispositifs de formation et des obligations inhérentes à ce nouvel entretien.

ART. 10

Un bilan annuel de cet avenant est établi par la CPNEF, en même temps que les listes de certifications prioritaires seront définies ou actualisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

ART. 11

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1er janvier 2015 en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires *en nombre* [\(1\)](#), dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. Il est déposé auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les Dom.

Le développement des métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en France et la professionnalisation de ces activités qui en découlent imposent le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée en prenant en considération les besoins croisés des entreprises et des salariés, les besoins étant différents en fonction de l'organisation et de la structure des emplois définies au sein de chacune des entreprises.

La formation professionnelle, véritable investissement pour tous les acteurs (entreprises et salariés), doit être un facteur d'accompagnement de la compétitivité pour les entreprises et d'employabilité pour les salariés. Elle permet de maintenir les salariés dans leur emploi et de faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de consommation et de communication ainsi que des organisations du travail. Elle devrait permettre de faire face à la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et à l'accélération des mutations économiques. Elle peut également permettre d'appréhender différemment les opportunités professionnelles offertes par le marché.

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés en CDD, il est convenu entre les parties que le suivi des formations à l'initiative des salariés s'exercera de préférence pendant la période d'intersaison. Ceci afin de maintenir l'employabilité de cette catégorie de salariés et de faciliter leur embauche au moment de la saison.

Elle est orientée tant vers les salariés en poste, notamment seniors et handicapés, que vers les jeunes, qui constituent une part importante des publics recrutés (jeunes sans ou avec une faible qualification) par les entreprises de la branche. A ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'apprentissage prévus par l'accord national interprofessionnel sur la formation pour tenir compte de la diversité de nos apprenants.

En lien avec les politiques publiques concernant l'alternance, l'objectif est de poursuivre l'initiative de la commission paritaire nationale emploi et formation des espaces de loisirs, d'attractions et culturels à travers le projet nomades-formations.

Il s'agit également de mener une politique active de formation en alternance par l'accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Les partenaires sociaux souhaitent affirmer le rôle majeur des tuteurs dans le cadre de l'alternance.

Enfin, elle permettra aux salariés de préparer leur reconversion professionnelle, en cas de difficultés liées à l'état de santé notamment, de difficultés économiques de l'entreprise ou à leur demande.

Pour la bonne compréhension de la réforme et de ses impacts, une attention particulière sera portée sur la communication aux encadrants (notamment sur la conduite de l'entretien professionnel) et aux salariés, pour qu'ils deviennent acteurs de leurs parcours professionnels dans ou en dehors de l'entreprise du fait de la saisonnalité de l'activité.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1.1 de la convention collective nationale comporte une liste des activités qui ne relèvent pas de la convention collective.

Cette liste est complétée par la référence aux parcs acrobatiques en hauteur.

En conséquence, à l'article 1.1, après « les zoos et parcs animaliers exerçant cette activité à titre principal », la liste des activités exclues est complétée par « les structures exerçant à titre principal une activité de parcs acrobatiques en hauteur ».

ART. 2

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée entre en application dès sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par les dispositions législatives.

À compter de cette date, l'avenant interprétatif 26 ter est supprimé d'un commun accord des signataires du présent avenant. Il en est de même des dispositions conventionnelles sur le certificat de qualification professionnelle spécifique aux parcs acrobatiques en hauteur convenues dans l'[accord du 29 septembre 2006](#).

ART. 3

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires (un en version électronique et un en version papier) au ministère du travail. Il est également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un exemplaire est également communiqué à la base nationale ouverte au ministère du travail pour le dépôt des accords collectifs.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

ART.

Les organisations liées par la convention collective ont examiné à plusieurs reprises les questions posées par les parcs acrobatiques en hauteur.

À l'issue d'une première série d'échanges, il y eut l'avenant interprétatif 26 ter du [9 juillet 2010](#) qui a défini les conditions à remplir pour que l'attraction relève du champ d'application de la convention collective nationale.

Il y eut également le traitement des demandes de validation des dossiers au titre des certificats de qualification professionnelle.

Devant l'impossibilité de suivre le respect des conditions posées par la commission paritaire, cette dernière décide ce qui suit.

SECTION 8

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Cotisations », est modifié comme suit :

« I. – Taux d'appel

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Garanties », est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2018 :

Régime de base

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

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

Équipement optique :

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

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

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

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

Les grilles optiques du régime de base

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

2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux		de – 6 à + 6	45 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction	Sphérique	de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	62,50 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	62,50 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	45 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	65 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	65 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	65 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	120 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	135 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	120 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	135 €

Régime option 1

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

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

Densitométrie osseuse	Crédit de 20 € par année civile
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Vaccins	Crédit de 20 € par année civile
Appareillages remboursés par la sécurité sociale	
Prothèses auditives	30 % BR
Orthopédie et autres prothèses	30 % BR
Dentaire remboursé par la sécurité sociale	
Inlay simple, Onlay	100 % BR
Prothèses dentaires	30 % BR
Inlay core et inlay à clavettes	30 % BR
Orthodontie	25 % BR

Équipement optique :

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

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

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

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

Abréviations :

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

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

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

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

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

Les grilles optiques du régime option 1

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux		de – 6 à + 6	15 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction	Sphérique	de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	40 €

2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	15 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	30 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	40 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	30 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	40 €

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

Régime option 2

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

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Chambre particulière (*)		20 € par jour	Néant

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

Équipement optique :

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

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

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

Monture adulte	55 €
Monture enfant	35 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	150 % BR
Frais de voyage et hébergement	200 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par acte limité à 4 actes par année civile
Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. FR : frais réels engagés par l'assuré.	

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
 RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.
 TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

Les grilles optiques du régime option 2

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	35 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	60 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	60 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	35 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	75 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	75 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	75 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	50 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	60 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	50 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	60 €

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

Régime option 3

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

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Chambre particulière (*)		30 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 40 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 40 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		130 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		130 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		300 % BR	
Prothèses dentaires		130 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		300 % BR	
Orthodontie		100 % BR	

Équipement optique :

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

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

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

Monture adulte	55 €
Monture enfant	65 €

Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	270 % BR
Frais de voyage et hébergement	300 €
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte limité à 4 actes par année civile

Abréviations :

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

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

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

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

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

Les grilles optiques du régime option 3

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	55 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	80 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	55 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	95 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	95 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	80 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	80 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	90 €

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	55 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	65 €

2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté				
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 €

ART. 3

- la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » prend effet le 1er janvier 2018 ;
- les évolutions liées au remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie et obstétrique) prennent effet le 1er janvier 2018.

Le présent avenant ayant vocation à définir le régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de soins de santé, dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leurs entreprises, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

ART.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de frais de santé obligatoire mis en place par l'[avenant n° 45 du 28 juin 2013](#).

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime frais de santé de la convention collective nationale espaces de loisirs, d'attractions et culturels par :

- la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » ;
- le remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie et obstétrique) conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016. Ces nouveaux dispositifs sont visés par le cahier des charges du contrat responsable défini aux articles [L. 871-1](#), [R. 871-1](#) et [R. 871-2](#) du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ».

SECTION 9

Avenant : Adhésion par lettre du 3 janvier 2019 du SNDLL à l'accord de désignation de l'OPCO

Source officielle Légifrance

ART.

Gujan, le 3 janvier 2019.

Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), 74-76, avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que le SNDLL (Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs) adhère volontairement à :

- l'[accord de désignation de l'OPCO](#) ;
- les copies des accusés de réception d'expédition de ce courrier aux parties prenantes.

Nous restons à votre disposition, et nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en nos sentiments les meilleurs.

Le président national.

Avenant : Avenant n° 62 du 19 septembre 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au régime de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2, « 2.2. Définition des ayants droit » est modifié comme suit :

- « Bénéficiaire du présent régime en qualité d'ayants droit dans le cadre de la structure de cotisation " famille " :
- le conjoint, le partenaire lié par un Pacs et le concubin ayant une résidence commune, dès lors qu'il ne perçoit pas de revenu professionnel ou de revenu de remplacement ;
 - les enfants à charge, c'est-à-dire :
 - les enfants de – 21 ans à charge du participant ou du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin au sens de la législation des allocations familiales ;
 - les enfants de – 26 ans à charge du participant ou du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin au sens de la législation fiscale ;
 - les enfants inscrits à Pôle emploi en qualité de « primo demandeurs » ;
 - quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison de leur invalidité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié a été autorisé à déduire de son impôt sur le revenu.

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

(1) Les termes « ; cette adhésion n'ouvre pas au droit à la portabilité » sont exclus de l'extension sur le fondement des articles L. 911-2 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 2

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Garanties » est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2020 :

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

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

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

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

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

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) :

- OPTAM/ OPTAM-CO ;
- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;
- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Conventions collectives.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0017.pdf

ART.
3

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2020.

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

ART.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de frais de santé obligatoire mis en place par l'[avenant n° 45 du 28 juin 2013](#).

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime frais de santé de la convention collective nationale espaces de loisirs, d'attractions et culturels par :

- mise à jour de la définition des ayants droit suite à la PUMA (protection universelle maladie) ;
- mise à jour des garanties suite à la réforme dite 100 % santé et lisibilité des garanties.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).