

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES
ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 3 JUILLET 2007

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION
DANS LES ENTREPRISES

NOR : *ASET0750982M*

IDCC : *1285*

Entre :

La chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) ;

Le syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés (PROFEVIS) ;

Le syndicat du cirque de création (SCC) ;

Le syndicat des musiques actuelles (SMA) ;

Le syndicat national des scènes publiques (SNSP) ;

Le syndicat national des arts vivants (SYNAVI) ;

Le syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYN-DEAC) ;

Le syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLVR),

D'une part, et

La fédération de la culture, de la communication et du spectacle (FOCS) CFE-CGC ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique du spectacle et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CFTC ;

La fédération communication conseil culture (F3C) CFDT ;

Le spectacle et communication (UNSA) ;

D'autre part,

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

A défaut d'accord de méthode fixant le principe majoritaire dans la branche des entreprises artistiques et culturelles, le droit d'opposition s'applique, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 I du code du travail.

Les syndicats qui exercent leur droit d'opposition doivent notifier leur décision par écrit, à tous les signataires de l'accord. L'opposition doit préciser les points de désaccord et doit respecter les formes et délais du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2 V. Les textes frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits.

Cet accord témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Il renforce le rôle primordial des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective et la possibilité en cas d'absence de permettre la continuation et le suivi de ce dialogue social dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur effectif.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Le titre I^{er} de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles est complété par les dispositions suivantes incluses au sein d'un article numéroté I.4 *bis* :

Article 1.4 bis

Dialogue social

1. Négociation des accords d'entreprise

Négociation avec un ou des délégués syndicaux

Lorsqu'un ou des délégués syndicaux ont été désignés par les syndicats représentatifs dans le champ de la convention collective, il, (ils) dispose(nt) d'une exclusivité de négociation des accords de travail eu sein de l'entreprise.

Les accords conclus entre l'employeur et un ou plusieurs délégués syndicaux au sein de l'entreprise ne nécessitent aucune validation de la part de la « commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation ». Cette dernière doit néanmoins être informée des accords conclus. A cet effet, la partie la plus diligente devra lui transmettre tout accord signé dans le champ du présent accord dans les 15 jours suivant l'expiration du délai d'opposition.

Lorsqu'un accord a été conclu au sein d'une entreprise, le droit d'opposition peut s'exercer de la part des syndicats non signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 I du code du travail.

Négociation avec un élu, ou des élus du personnel

En l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel faisant office de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un représentant élu du

personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, un délégué du personnel. La commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

Lorsqu'il existe plusieurs représentants élus dans l'entreprise, tous les élus sont invités aux négociations.

L'accord qui serait signé dans ce cadre doit faire l'objet d'une validation par la commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation.

Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en cas de carence aux élections, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés mandatés (comme prévu dans l'article L. 132-6 III du code du travail), à raison d'un représentant par fédération syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective signataire de (ou adhérent à) la convention collective des entreprises artistiques et culturelles. Le mandat reçu par les salariés mandatés doit décrire de manière explicite la nature du mandat qui leur a été confié.

Les organisations syndicales doivent être informées au plan national par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

L'accord signé par un ou plusieurs salariés mandatés dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel doit être approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise, en se référant à une consultation des salariés concernés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions prévues par décret et par le code du travail.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote. La faculté de voter par correspondance sera organisée par l'employeur afin de faciliter la participation du plus grand nombre de salariés appartenant au corps électoral (dont les salariés intermittents tels que définis à l'article III.1.2).

Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

2. Contenu des accords d'entreprise

Ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L. 132-23, alinéa 3 du code du travail (hors salaires minima, classifications, prévoyance collective et mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue).

D'autre part, ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective relatives aux institutions représentatives du personnel.

3. Validation des accords d'entreprise

Lorsque les accords sont signés par un représentant du personnel, ou lorsqu'ils dérogent à une disposition de la convention collective, les accords d'entreprise ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accord collectif de travail qu'après leur validation par la commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation (CNPCIV).

La CNPCIV a pour objet de vérifier la conformité des accords signés, avec ses dispositions conventionnelles en vigueur.

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation,

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application de l'article L. 132-10 du code du travail, avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission paritaire pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

4. Moyens et protection

En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y participent disposent d'un crédit d'heures spécifique et forfaitaire de 7 heures (sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation).

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue aux articles L. 412-18 et L. 132-26 du code du travail.

Article 2

La rédaction de l'article 1.5 devient la suivante :

Article 1.5

Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation

Il est créé une commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation chargée :

- de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention, annexes et avenant compris ;
- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de collecter auprès des employeurs les procès-verbaux de carence ou d'élection des représentants du personnel ;

- de vérifier toutes les données permettant l'assujettissement des entreprises au FNAS ;
- de collecter auprès des employeurs tous les accords conclus avec des délégués syndicaux ;
- de valider les accords d'entreprise signés par des représentants du personnel ;
- de valider les accords d'entreprise qui dérogent à la convention collective.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

Composition

Deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des fédérations syndicales signataires.

Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Fonctionnement

La présidence de la commission est assurée alternativement par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à partir de la signature. Au sein de chaque collège la présidence est assurée tour à tour par chacune des organisations reconnues représentative dans le champ de la convention collective (classées dans l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles déclare, lorsque son tour est venu, ne pas vouloir assumer cette responsabilité. Dans ce cas elle perd le bénéfice du droit de présider jusqu'au prochain tour. Auquel cas la présidence est assurée par l'organisation suivante sur la liste.

Les conflits et interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations syndicales représentatives et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission qui se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission par le secrétariat de la commission qui est assuré par l'une des organisations d'employeurs.

L'accord entre les parties en matière d'interprétation débouche sur un avenant.

Les décisions prises à l'unanimité des parties en matière de conciliation sont immédiatement applicables.

Validation des accords

La commission se réunit en session 6 fois dans l'année à intervalle régulier (donc environ tous les 2 mois) afin d'examiner les accords conclus au sein des entreprises.

Par exception, lorsque la commission se réunit en tant que commission de validation, le collège salarié se compose d'un membre titulaire ou suppléant de chacune des fédérations syndicales représentatives dans le champ de la présente convention.

Lorsque la commission est réunie pour examiner la validation d'un accord conclu au sein d'une entreprise, l'accord ne sera considéré comme validé que s'il recueille l'accord de la majorité des fédérations syndicales représentatives dans le champ de la présente convention, et l'accord de la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a la possibilité soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

Article 3

Au sein de l'article III.1.1 le paragraphe suivant : « par extension de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises de 10 salariés et moins » est remplacé par le texte suivant : « par extension de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises dont l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent temps plein, et comportant au moins un salarié en CDI à temps plein ».

Article 4

L'application de l'accord est suspendu à son arrêté d'extension et sera possible à compter du premier jour du mois qui suivra la parution de son arrêté au *Journal officiel*. Les parties signataires considèrent que seules les dispositions étendues seront applicables.

Fait à Paris, le 3 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)