

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2010

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1050929M

IDCC : 1285

---

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif de travail a pour but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée entre les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles le 17 février 2010 afin de mettre à jour sa convention collective nationale.

La convention collective concernée est dénommée convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (étendue par le ministère du travail et éditée par les *Journaux officiels* sous le numéro 3226) est modifiée comme suit.

Le texte de la convention collective précitée est ainsi modifié :

Au titre I<sup>er</sup>, l'article 1.5 « Dialogue social » est remplacé par le texte qui suit :

« Article 1.5

*Dialogue social*

1.5.1. Négociation des accords d'entreprise

a) 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 au 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. 2232-2 du code du travail.

Aux termes de la loi du 20 août 2008, il est rappelé qu'un accord signé au sein d'une entreprise par un ou des délégués syndicaux doit remplir les conditions suivantes :

- que la ou les organisations signataires aient recueilli au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles ;
- qu'il y ait absence d'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux mêmes élections.

#### *b) 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, la délégation unique du personnel, ou 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.

Pour qu'un accord soit valablement conclu au sein de l'entreprise, il est nécessaire qu'il soit signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles.

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.

#### *c) 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 à l'article L. 2232-24 du code du travail), à raison d'un représentant par fédération syndicale reconnue représentative au niveau national.

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 3.1.2).

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

#### 1.5.2. Contenu des accords d'entreprise

Ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L. 2253-3 du code du travail (hors salaires minimaux, 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.

#### 1.5.3. Validation des accords d'entreprise

Lorsque les accords sont signés par un ou des représentants du personnel, 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. 2261-1 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.

#### 1.5.4. 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. 2411-1 du code du travail. »

L'article 1.6 « Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation » est remplacé par le texte qui suit.

#### « Article 1.6

##### *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 avenants 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, afin notamment de permettre de vérifier les données d'assujettissement au FNAS ;
- de collecter auprès des employeurs tous les accords conclus accompagnés des justificatifs auxquels ils sont soumis par les dispositions légales selon le type de représentativité de leurs signataires. Les accords recueillis étant consultables, à son siège, par les seuls membres de la commission ;
- de valider ou non tout ou partie des accords d'entreprise signés par des représentants du personnel.

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

#### *a) Composition*

Deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des fédérations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective et signataires de celle-ci.

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

Toutefois, lorsque la commission traite de la validation des accords d'entreprise signés par des représentants du personnel, sa composition sera la suivante :

- 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants de chacune des fédérations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés.

#### *b) 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 représentatives 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'à son prochain tour. Auquel cas, la présidence est assurée par l'organisation suivante sur la liste.

Dans le cas où le président n'est pas en mesure d'assurer la présidence d'une réunion, celle-ci est assurée par un membre appartenant à la même organisation syndicale.

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.

Le président de la commission accuse réception (par lettre recommandée) des saisines, et transmet copie de ces saisines aux membres de la commission. Les éléments joints à la demande de saisine sont conservés et sont consultables par les membres de la commission à son siège.

Lorsque la commission est saisie afin de remplir sa mission de conciliation, les parties au conflit sont invitées à se déplacer pour être entendues par la commission. Les frais de déplacement et éventuellement de séjour

des parties sont pris en charge par le fonds commun d'aide au paritarisme à raison de deux personnes pour chaque partie au conflit, et ce sur les bases fixées au titre VIII de la convention. La commission entend en premier lieu les explications des demandeurs, puis en second lieu celles des défendeurs. La commission siège ensuite à huis clos pour rechercher une solution à proposer aux parties, des interruptions de séances permettant des contacts afin d'aider cette recherche peuvent être pratiquées. Enfin, la commission reçoit ensemble les parties pour leur exposer la solution proposée et recueillir leur éventuel assentiment.

Lorsque la commission est saisie afin de remplir sa mission d'interprétation, elle siège à huis clos et n'entend les explications de l'auteur de la saisine que si ses membres en décident à la majorité de chaque collège.

Toute réunion de la commission donne lieu pour chaque saisine à l'établissement d'un relevé de décisions comportant les éléments suivants :

- date, lieu et heures de la réunion ;
- liste des membres présents, excusés et absents ;
- spécification de la saisine : conciliation, interprétation, validation ;
- décisions arrêtées par la commission ou constats effectués.

Une copie de la saisine est annexée au relevé de décisions.

Un exemplaire de chaque relevé de décisions est adressé aux membres de la commission, ainsi qu'à l'auteur de la saisine, et aux éventuelles parties en conflit.

Le secrétariat de la commission est assuré par le fonds commun d'aide au paritarisme.

L'accord entre les parties en matière d'interprétation peut donner lieu à la négociation d'un avenant à la présente convention.

#### *c) 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 valide que s'il recueille l'accord de la majorité des fédérations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la présente convention et l'accord de la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Il est du devoir de toutes les parties de satisfaire à la nécessité de transparence quant à leur motivation.

Les membres de la commission s'opposant à la validation (ou s'abstenant lors du vote) sont tenus de motiver leur position par écrit, dans un délai maximum de 5 jours ouvrables, de telle sorte que le relevé de décisions puisse être établi et adressé rapidement aux parties signataires de l'accord soumis à l'examen de la commission.

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a l'obligation, soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position et son vote par écrit. A défaut de remplir cette obligation, la majorité nécessaire pour la validation sera calculée sans tenir compte de l'organisation défaillante.

#### *d) Procédure de validation des accords*

Lorsque la commission est informée qu'une négociation est engagée au sein d'une entreprise en vue de la signature d'un accord, le président de la commission adresse à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception un dossier d'information concernant la validation des accords d'entreprise. Ce dossier type comprendra outre le texte des articles 1.5 et 1.6 de la convention collective la liste des documents à fournir par l'entreprise :

- lorsqu'il a été conclu, le texte du protocole d'accord préélectoral concernant l'élection au cours de laquelle le (ou les) élu(s) du personnel ayant négocié l'accord d'entreprise a (ont) été élu(s) ;
- le procès-verbal de l'élection (sous la forme prescrite par le ministère du travail) ;
- en règle générale, le résultat des suffrages exprimés aux 1<sup>er</sup> et/ou 2<sup>e</sup> tours lors de la dernière élection professionnelle ;
- l'absence d'opposition des syndicats majoritaires dans le cas d'un AE conclu avec des DS ;
- les résultats du vote des salariés de l'entreprise en cas d'accord conclu avec un (des) salarié(s) mandaté(s) ;
- le texte de l'accord conclu ;
- le cas échéant, les textes auxquels cet accord fait référence.

Lors de la réception au siège de la commission d'un accord faisant l'objet d'une demande de validation, le président délivrera au demandeur, dans un délai maximum de 15 jours (les mois de juillet et d'août étant neutralisés) par lettre recommandée :

- si le dossier de demande de validation comporte toutes les pièces nécessaires à son examen (liste des documents ci-dessus) : un récépissé dont la date d'émission constitue la date de départ du délai de 4 mois fixé par la loi pour que la commission arrête sa position ;

- si le dossier de demande de validation n'est pas complet : une demande d'avoir à fournir les pièces manquantes, le demandeur étant formellement averti que le délai de 4 mois dont dispose la commission pour se prononcer ne débutera que lorsque le dossier aura été complété.

La décision prise par la commission est portée à la connaissance de chaque partie signataire de l'accord d'entreprise, qui reçoit, à cet effet, par lettre recommandée, une copie du relevé de décisions. »

Extension et entrée en vigueur du présent accord

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, et que ses dispositions entreront en vigueur dès l'extension prononcée.

Fait à Paris, le 22 février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CPDO ;  
PROFEVIS ;  
SCC ;  
SMA ;  
SYNDEAC ;  
SNSP ;  
SYNAVI ;  
SYNOLYR.

**Syndicats de salariés :**

SNM FO ;  
SNSV FO ;  
FCCS CFE-CGC ;  
SNACOPVA CFE-CGC ;  
SNAPS CFE-CGC ;  
F3C CFDT ;  
Fédération du spectacle CGT ;  
SFA CGT ;  
SYNPTAC CGT ;  
SNAM CGT.