

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 41 DU 23 JANVIER 2012

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1250483M
IDCC : 1790

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser le texte de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du fait de l'inadéquation de ce texte avec les différents modes d'organisation des entreprises adhérentes et de la réforme du temps de travail opérée par la loi du 20 août 2008.

Après plusieurs années d'application, le texte de l'accord du 1^{er} avril 1999 s'est révélé inadapté aux besoins des entreprises adhérentes qui doivent faire face à un contexte économique évolutif, aux aléas météorologiques et aux nouveaux modes de consommation des clients (de plus en plus de dernière minute).

L'activité des sites de loisirs étant une activité par nature fluctuante étroitement liée aux conditions météorologiques et aux modes de consommation des clients, les entreprises se doivent d'être particulièrement réactives pour maintenir leur attractivité et résister dans un contexte économique évolutif.

Pour autant, les objectifs économiques des entreprises ne doivent pas être seuls pris en compte et doivent être combinés aux besoins et attentes des salariés ainsi qu'à l'équilibre individuel.

Il est apparu nécessaire de trouver de nouvelles formes d'organisation du temps de travail permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés, de réduire, autant que possible, la précarité et de répondre aux aspirations des salariés tout en respectant les équilibres sociaux économiques de l'entreprise.

Les sites de loisirs sont composés de personnel permanent et de personnel non permanent dont le taux de retour varie d'un site à l'autre. Les partenaires sociaux se préoccupent également de la gestion des âges et souhaitent gommer l'image de « petit boulot » du travail saisonnier.

Il est important de sécuriser les relations contractuelles en permettant aux salariés de travailler sur des périodes plus longues, de permettre également aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat en travaillant plus.

Cette démarche permettra d'améliorer globalement la formation des salariés et de renforcer la sécurité de l'activité des sites de loisirs.

Le présent avenant a pour objectif de répondre aux besoins de l'ensemble des entreprises adhérentes en termes d'aménagement du temps de travail, et notamment aux besoins des petites struc-

tures dépourvues de délégué syndical et donc dans l'impossibilité de conclure un tel accord. Il est néanmoins précisé que, en matière de dialogue social, les petites structures non pourvues de représentation syndicale peuvent recourir soit au mandatement et au référendum, soit à une négociation avec les élus du personnel, dans le cadre des textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur.

Les entreprises ayant la faculté de conclure des accords collectifs pourront décider d'adapter les présentes dispositions au travers d'un accord d'entreprise.

En plus de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail, il a été décidé de réaffirmer, en les clarifiant, certaines dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 et d'autres dispositions de la convention collective.

Avant d'examiner l'impact de la nouvelle loi sur les différentes formes d'aménagement du temps de travail utilisées par les sites de loisirs (chapitres II, III et IV), les partenaires sociaux ont souhaité prendre des mesures en faveur de la fidélisation du personnel saisonnier, permettre aux entreprises de la branche d'utiliser le contrat à durée déterminée à objet défini, préciser les cas de recours du contrat de travail à durée déterminée d'usage et fixer les conditions de recours au contrat à durée indéterminée intermittent par les sites de loisirs.

CHAPITRE I^{ER}

SAISON ET DIFFÉRENTES FORMES DE CONTRATS DE TRAVAIL UTILISÉES

Les sites de loisirs ont une activité principalement saisonnière. Il en résulte un recours au contrat de travail saisonnier qu'il convient de différencier des autres formes de contrat de travail que sont les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée.

1. Notion de saison et contrat saisonnier

La distinction entre le travail saisonnier et l'accroissement d'activité (cas de recours au contrat à durée déterminée) repose sur le caractère régulier, prévisible et cyclique de l'activité ou du travail saisonnier. Au contraire, l'accroissement d'activité revêt un caractère temporaire exceptionnel et relativement imprévisible. Aussi, un surcroît exceptionnel d'activité sera pourvu dans le cadre d'un CDD de droit commun et non par un contrat saisonnier.

1.1. Notion de saison et personnel saisonnier

La convention collective nationale des sites de loisirs distingue actuellement (cf. article 3 de la convention collective nationale) :

- les sites qui ne sont pas ouverts au public toute l'année, pour lesquels la saison correspond « 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 et limitée à une durée maximale de 8 mois (...) » ;
- les sites ouverts au public toute l'année, pour lesquels la saison correspond, « à la période où, soit pour des raisons climatiques, soit en raison des modes de vie collectifs, une pointe durable de fréquentation est habituellement constatée ».

Cette définition est maintenue. La saison se caractérise par les variations d'activité qui sont régulières, prévisibles, cycliques et qui, bien évidemment, sont indépendantes de la volonté des employeurs.

Toutefois, il est précisé que, tant pour les sites ouverts toute l'année que pour les sites qui ne sont pas ouverts toute l'année, la saison est d'une durée maximale de 8 mois (dans l'année civile et/ou fiscale).

Autrement dit, la durée maximale d'un seul et même contrat saisonnier est fixée à 8 mois.

De la même manière, il n'est possible de conclure successivement et avec un même salarié plusieurs contrats dont le motif est la saison que sous réserve que la durée totale des contrats saisonniers ne dépasse pas 8 mois pour les sites ouverts ou non toute l'année.

Lors de la conclusion du premier contrat saisonnier, il devra être précisé par écrit au salarié saisonnier les périodes pendant lesquelles, à l'issue du premier contrat, il peut être de nouveau sollicité par le site de loisirs pour de nouveaux contrats pour cette même saison. Cette démarche permettra aux saisonniers d'avoir une meilleure visibilité et ainsi une plus grande sécurité en termes d'employabilité.

Par ailleurs, les dates de début et de fin de saison seront communiquées chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il s'agit d'une information des représentants du personnel. Ces dates feront l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Les contrats de travail des salariés saisonniers s'inscriront dans la saison telle que définie ci-dessus. En dehors de la saison, dont les dates de début et de fin auront été communiquées comme indiqué ci-avant, il pourra être recouru à d'autres types de contrat de travail dans le respect des textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur.

1.2. Mesures en faveur de la fidélisation du personnel saisonnier

(Le contrat à durée indéterminée intermittent comme moyen de fidéliser le personnel saisonnier des sites de loisirs ouverts seulement une partie de l'année.)

Selon l'article 4, titre VII « Contrat de travail » de la convention collective nationale, au terme de la quatrième année consécutive, si le salarié saisonnier n'est pas réembauché, l'entreprise doit lui verser une indemnité représentant 6 % des salaires perçus lors de la dernière saison.

Afin de favoriser la fidélisation des saisonniers dans les sites de loisir, cette indemnité de 6 % prévue par la convention collective nationale est complétée par une priorité d'emploi pour les personnels saisonniers des sites ouverts une partie de l'année selon les conditions suivantes :

1.2.1. Au sein des sites de loisirs seulement ouverts une partie de l'année

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée saisonnier par un site de loisirs ouvert une partie de l'année seulement (5 semaines de fermeture minimum), ayant effectué trois saisons consécutives dans le même site de loisirs et dont la durée de contrat était à chaque fois de 3 mois consécutifs au moins pourront se voir proposer, par priorité, un contrat de travail à durée indéterminée intermittent.

Cette proposition sera toutefois conditionnée à la prestation effectuée par le salarié au cours de ses différents contrats à durée déterminée.

Ainsi ce dernier devra avoir satisfait aux exigences de l'activité de service auprès des visiteurs au cours des saisons passées, actées notamment dans le cadre d'entretien d'évaluation, etc.

L'employeur lui adresse alors son contrat de travail, au plus tard un mois avant la date d'engagement. Ce dernier dispose alors d'un délai de 15 jours pour indiquer son acceptation ou son refus, étant précisé que, à défaut de réponse, celui-ci sera considéré comme un refus. La modulation du temps de travail du CDI intermittent est possible pour les sites de loisirs dont la modulation est le mode d'organisation normale et ce afin de respecter l'équité entre les salariés.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est défini sous l'article 4.2 ci-dessous.

A défaut de proposition d'un tel contrat par l'employeur dans les conditions précitées, le salarié qui réunit toutes les conditions (trois saisons consécutives de 3 mois dans le même site) a satisfait aux exigences de l'activité de service auprès des visiteurs au cours des saisons passées et n'a pas refusé la proposition de l'employeur est en droit de demander le versement de l'indemnité de 6 % mentionnée ci-dessus, initialement versée à la fin de la quatrième saison, dès la fin de la troisième saison (étant précisé que dans ce cas, elle ne sera pas versée à la fin de la quatrième saison).

Pour des raisons d'organisation et afin de laisser le temps aux sites de loisirs d'identifier les postes cibles sur lesquels de tels contrats pourraient être conclus, cette disposition entrera progressivement en vigueur au sein des sites de loisirs et au plus tard le 1^{er} janvier 2014.

1.2.2. Au sein des sites ouverts toute l'année

Pour les personnels saisonniers des sites ouverts toute l'année, les dispositions de l'article 4, titre VII, précité continuent à s'appliquer.

Par site de loisirs on entend :

- la société juridiquement distincte qui exploite un site de loisirs ;
- l'établissement ayant une autonomie, avec notamment ses propres instances du personnel ;
- les unités économiques et sociales.

2. Contrat à durée déterminée d'usage (anciennement vacataire)

L'intention des partenaires sociaux est de rappeler les cas de recours au contrat à durée déterminée d'usage afin d'éviter toute dérive dans son utilisation.

Selon l'article 2 du titre VII de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, « en raison de la nature de l'activité des sites de loisirs et d'attraction, 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 sites de loisirs et d'attractions peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1 (3°) 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 ».

Les secteurs d'activités pour lesquels il est possible de recourir aux contrats à durée déterminée d'usage dans les conditions rappelées ci-avant sont ceux visés au 4° de l'article D. 1242-1 du code du travail, à savoir notamment : l'hôtellerie, la restauration, les spectacles, l'action culturelle, les centres de loisirs et de vacances.

La branche des espaces de loisirs et d'attractions entre dans les secteurs d'activité de l'hôtellerie, de la restauration, des spectacles visés au 4° de l'article D. 1242-1. Sur ce fondement, les entreprises de la branche peuvent donc recourir aux contrats à durée déterminée d'usage dans les conditions légales, c'est-à-dire pour faire face à des afflux temporaires d'activités auxquelles le personnel permanent et/ou saisonnier ne permet pas de répondre.

En conséquence, dans la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le contrat à durée déterminée d'usage est seulement autorisé pour les activités de l'hôtellerie, de la restauration et du spectacle.

De plus, il est rappelé que la jurisprudence reconnaît la validité des contrats à durée déterminée d'usage dès lors que :

- l'employeur relève d'un secteur d'activité autorisant le recours à des contrats d'usage ;
- l'emploi du salarié est par nature temporaire ;
- l'employeur démontre qu'il n'a pas besoin en permanence du salarié et que l'emploi concerné ne relève donc pas de son activité normale et permanente ;
- l'employeur démontre que l'emploi occupé par le salarié embauché sous CDD d'usage fait partie de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Des contrats d'usage successifs peuvent ainsi être conclus avec le même salarié à condition que ce soit justifié par des raisons objectives, qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Les durées minimale et maximale quotidiennes de ce type de contrat de travail sont celles prévues au chapitre II ci-après.

L'indemnité de précarité n'est pas due au terme d'un contrat à durée déterminée d'usage.

Il est précisé que les contrats de travail à durée déterminée d'usage seront établis par écrit, l'objet du contrat de travail devra préciser exactement le secteur (hôtellerie, restauration, ou spectacle) auquel le salarié est affecté ainsi que l'événement ou l'opération auquel il se rattache. En cas de modification du secteur concerné, de l'événement ou de l'opération auquel se rattache le contrat, un nouveau contrat est conclu.

3. Mise en place du contrat à durée déterminée à objet défini

La loi du 25 juin 2008 a instauré un nouveau type de contrat à durée déterminée, le contrat à durée déterminée à objet défini. Il est réservé aux cadres et ingénieurs pour la réalisation d'un projet défini à l'exclusion des métiers de niveaux II, III et IV visés à l'annexe « spectacle » du 10 mai 1996. L'objet du contrat de travail, à savoir la réalisation de la mission ou du projet, ne pourra être modifié pendant son exécution. Il peut être conclu pour une durée minimale de 18 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans possibilité de renouvellement. Il permet de recruter directement des experts au lieu de faire appel à des prestataires extérieurs.

Ce type de contrat est ouvert aux missions temporaires nécessitant l'intervention d'un expert doté d'un savoir-faire particulier, en vue de compléter, voire de remplacer temporairement la mission d'un collaborateur affecté à la conduite du changement. C'est le cas des projets liés à la conception d'une nouvelle attraction, d'un nouveau spectacle ou de nouveaux produits marketing et commerciaux, de missions de développement informatique, de missions d'études de faisabilité, de missions d'experts chargés de prévention et de sécurité.

L'objectif est de fournir un service d'ingénierie inexistant dans les structures qui feront appel à ce type de contrat.

Le recours à ce type de contrat est possible dès lors qu'un service se voit confier un nouveau projet ou mission temporaire qui ne peut être accompli par le personnel déjà en poste car ne disposant pas des compétences nécessaires pour la réalisation du projet ou de la mission et nécessitant l'intervention d'un cadre ou ingénieur formé au domaine concerné.

En revanche, il ne pourra pas être recouru à ce type de contrat dans les services administratifs, comptables ou financiers.

Dès lors que le site de loisirs dispose des ressources nécessaires à l'accomplissement d'un tel projet ou mission en interne, le recours à ce type de contrat n'est pas justifié.

Les salariés titulaires de contrats à durée déterminée à objet défini bénéficient des mêmes droits que les autres salariés, et notamment d'un droit à la formation professionnelle continue, et ce dans les mêmes conditions.

Les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini sont prioritaires pour toute embauche à durée indéterminée dans un poste équivalent au sein de l'entreprise.

Avant la fin du contrat, le salarié pourra, en accord avec son supérieur hiérarchique, se rendre à des entretiens professionnels pendant son temps de travail, et ce dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

4. Contrats à durée indéterminée

4.1. Définition du contrat à durée indéterminée

Le CDI, qui est la forme normale du contrat de travail, peut être conclu pour des emplois à temps plein, à temps partiel ou intermittents.

La durée du contrat est, par définition, indéterminée.

4.2. Mise en place du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

Les partenaires sociaux, considérant le caractère saisonnier particulier de l'activité des sites de loisirs non comparable avec toute autre activité saisonnière des autres branches, décident d'offrir aux entreprises la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents.

Il s'agit d'un contrat de travail qui prévoit des périodes travaillées et des périodes entièrement non travaillées sur l'année.

Ce type de contrat à durée indéterminée repose sur le principe du volontariat et s'applique à l'ensemble des métiers des filières opérationnelles, dans les sites qui ne sont pas ouverts au public toute l'année. Les sites qui ne sont pas ouverts toute l'année devront comporter 5 semaines au minimum de fermeture au public pour être en capacité de proposer des contrats de travail à durée indéterminée intermittents.

Les sites ouverts toute l'année n'ont pas la faculté de recourir à ce type de contrat.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est écrit et mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- ses périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- le lissage ou non de la rémunération sur toute l'année.

Il convient de déterminer la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Cela peut conduire le salarié à travailler :

- selon une durée hebdomadaire fixe de 35 heures par semaine ; en cas de dépassement de la durée de 35 heures hebdomadaires, il est fait application des dispositions relatives aux heures supplémentaires (majorations ; contingent annuel proratisé sur la durée des périodes travaillées ; contrepartie obligatoire en repos...) ;
- selon une durée hebdomadaire fixe inférieure à la durée légale de travail de 35 heures ; la durée annuelle prévue au contrat de travail peut être dépassée par l'accomplissement d'heures complémentaires. Toutefois, certaines limites doivent être respectées : pour les CDI intermittents à temps partiel, les heures dépassant la durée annuelle ne doivent pas excéder le tiers de la durée annuelle prévue au contrat, selon les dispositions législatives en vigueur, sauf accord du salarié. Les heures complémentaires ne doivent pas, en tout état de cause, amener le salarié à dépasser 34 h 30 par semaine, plafond hebdomadaire maximum prévu ci-après au chapitre III, article 2.1, pour le travail à temps partiel.

Il a été décidé de fixer la durée minimale annuelle à 460 heures, selon les dispositions actuelles en vigueur, pour tous les contrats à durée indéterminée intermittents. Les sites de loisirs veilleront à fixer une durée minimale annuelle de travail permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture des droits à prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie ainsi que les droits à retraite (acquisition annuelle de 4 trimestres).

La modulation du temps de travail du CDI intermittent est possible pour les sites de loisirs dont la modulation est le mode d'organisation normale, sous réserve que les variations figurent au contrat et correspondent bien aux variations collectives de la durée du travail, et ce afin de respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

S'agissant d'un contrat à durée indéterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent ne peuvent pas, en l'état actuel de la réglementation, être indemnisés au titre des périodes non travaillées.

Pour les questions relatives aux calendriers prévisionnels et délais de prévenance pour l'accomplissement des heures supplémentaires, au lissage de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se reporter au chapitre II, articles 6.1, 6.3, 6.4 et 8.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent dispose des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière de congés payés.

Le refus du salarié saisonnier d'accepter l'offre de contrat de travail à durée indéterminée intermittent émanant de la direction ne pourra avoir aucune répercussion sur la relation contractuelle de travail entre le salarié et la direction du site de loisirs.

CHAPITRE II

TRAVAIL À TEMPS PLEIN

1. Définition du temps plein

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures.

Les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 (art. 4) relatives aux modalités de la réduction du temps de travail demeurent inchangées. Ainsi, la réduction du temps de travail instaurée par l'accord du 1^{er} avril 1999 a pu prendre, selon l'organisation propre à chaque site de loisirs, les formes suivantes : réduction quotidienne ou hebdomadaire du temps de travail ; une alternance de semaines courtes et de semaines longues ; une réduction sous forme de jours de repos (JRTT).

Ces différents modes d'aménagement du temps de travail relèvent tous désormais de l'article L. 3122-2 du code du travail.

2. Contrats de travail concernés

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail (saisonniers, CDD, CDI, et CDI intermittent), sont susceptibles de travailler à temps plein.

3. Durée minimale journalière du travail

Jusqu'à présent, à l'accord du 1^{er} avril 1999 fixait, dans son article 5.1, à :

- 2 heures la durée minimale journalière pour les « vacataires » ;
- 3 heures pour le personnel saisonnier.

La durée minimale journalière de travail est désormais portée à 4 heures pour tous les types de contrats de travail.

4. Durée maximale hebdomadaire

L'accord du 1^{er} avril 1999, dans son article 5.1, fixait la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures sur 10 semaines dans l'année.

Ces dispositions restent inchangées.

5. Répartition de la durée du travail dans la semaine

En complément de l'article 5.2 du IV de l'accord du 1^{er} avril 1999 et afin de tenir compte du volume de travail pouvant fluctuer entre les différents jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les différents jours de la semaine pourra se faire de manière inégale sous réserve des dispositions contenues aux points 3 et 4 du présent chapitre.

6. Adaptation de la durée quotidienne du travail aux contraintes d'exploitation pour l'ensemble des salariés

Les dispositions actuelles de l'accord du 1^{er} avril 1999 (IV. « Durée du travail », 5. « Organisation du travail », article 5.3) sont maintenues et complétées sur ce point.

Afin de tenir compte des contraintes d'activité liées notamment aux conditions météorologiques, aux événements nationaux et aux évolutions du comportement des visiteurs, la durée quotidienne de travail pourra être amenée à varier, à la baisse comme à la hausse, entre 1 heure et 3 heures, dans le respect des durées minimales et maximales énoncées ci-dessus (4 heures minimales et 10 heures maximales⁽¹⁾).

Il est précisé que les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par ce dispositif d'adaptation de la durée quotidienne du travail aux contraintes d'exploitation.

Si, pour les contraintes d'activités visées ci-dessus, les plannings individuels modulés ou non ont été modifiés au moins trois fois au cours de la saison, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de deux heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Cette variation correspond à un temps de travail supplémentaire non nécessairement planifié, dont l'exécution peut être demandée le jour même afin de répondre à un surcroît de travail imprévisible. Les salariés concernés sont ceux occupant des fonctions opérationnelles.

Le salarié peut s'y soustraire pour des raisons personnelles impérieuses, notamment si cette modification intervient le jour même.

Il est précisé que la variation à la hausse comme à la baisse est au minimum d'une heure pleine, soit 60 minutes. Au-delà d'une heure, la variation peut intervenir par tranches de 30 minutes.

En cas de variation à la baisse, il est prévu que les heures non effectuées devront être récupérées ultérieurement à la demande de l'employeur. A défaut de récupération pendant la durée du contrat, le salarié ne peut subir de perte de rémunération, ces heures non récupérées seront payées.

Pour le salarié à temps plein, si le déplacement des heures intervient au cours d'une même semaine, il n'y a pas lieu de procéder au paiement des majorations pour heures supplémentaires puisque la durée hebdomadaire n'est pas impactée. En revanche, lorsque la récupération de ces heures s'effectue sur d'autres semaines, il convient d'appliquer les majorations pour heures supplémentaires.

Pour les salariés soumis à la « modulation », le déplacement des heures n'engendra pas le paiement d'heures supplémentaires sauf un dépassement du temps de travail constaté en fin de période.

7. Modulation du temps plein (aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année)

Les signataires de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ont prévu, pour faire face aux variations de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, 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 travail.

Cette forme d'aménagement du temps de travail est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité des sites de loisirs et, notamment, à ses fluctuations.

La loi du 20 août 2008 (art. L. 3122-2 du code du travail) confirme ce dispositif sous la terminologie d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Ce mode d'aménagement du temps de travail suppose que la durée du travail soit appréciée sur 12 mois maximum et non pas sur la semaine.

La durée du travail hebdomadaire est amenée à varier selon l'activité de l'entreprise. Il n'est pas fixé de durée minimale hebdomadaire, si bien que des semaines pourront être entièrement non travaillées.

(1) Les accords d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord de branche et qui prévoient une dérogation à la durée maximale de 10 heures sous réserve de contreparties spécifiques demeurent en vigueur.

Ainsi, il y aura, selon les cas :

- une alternance de semaines travaillées et non travaillées ;
- de semaines longues et de semaines courtes ;
- de semaines de forte activité et de basse activité.

7.1. Calendriers prévisionnels et délais de prévenance en cas de modification

Un planning mensuel prévisionnel indiquant la répartition des jours travaillés et non travaillés ainsi que les horaires est communiqué et affiché dans chaque service au moins 7 jours calendaires avant la fin du mois précédent.

Un planning individuel précisant les jours travaillés et non travaillés ainsi que les horaires de travail est systématiquement remis au salarié au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

Dans certaines circonstances, notamment l'absence imprévue d'un salarié à un poste nécessitant obligatoirement son remplacement ou autres situations exceptionnelles nécessitant une modification dans un délai réduit, le planning individuel pourra être modifié exceptionnellement, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 jours. (Ce délai est décompté en jours ouvrés pour les salariés à temps partiel.)

En deçà de ce délai, il sera recouru aux seuls salariés volontaires.

Un bilan annuel des modifications de planning en deçà du délai de 7 jours fera l'objet d'une information du comité d'entreprise et d'un échange de vues.

7.2. Durées maximales hebdomadaires applicables à la « modulation »

Il est décidé de maintenir les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatifs aux durées maximales hebdomadaires en cas de « modulation » (V. « Aménagement du temps de travail » ; 1. « Modulation », article 1.2).

Ainsi, le nombre de semaines de 44 heures ne peut dépasser 10 sur la période de référence et le nombre de semaines de 44 heures planifiées de façon consécutive ne peut dépasser 6.

7.3. Absences

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base des modalités de versement de la rémunération prévues au contrat de travail. Est comptabilisé dans le compteur d'heures le nombre d'heures que le salarié auraient dû effectuer s'il avait été présent afin de ne pas lui faire récupérer son absence (temps plein ou temps partiel selon ce qui est prévu comme temps de travail dans le contrat de travail du collaborateur).

7.4. Rupture du contrat en cours de période de référence

En cas de démission ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la rémunération sera régularisée au prorata des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;
- les heures excédentaires par rapport à la durée moyenne de 35 heures sur la période d'embauche seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

8. Heures supplémentaires

8.1. Salariés soumis aux 35 heures hebdomadaires

Toute heure de travail réalisée à la demande de la hiérarchie au-delà de 35 heures par semaine sera rémunérée et majorée conformément aux dispositions légales, soit une majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, puis 50 % pour les suivantes.

8.2. Salariés à temps plein soumis à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (ancienne « modulation »)

Heures supplémentaires au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine

Les heures de travail réalisées, à la demande de la hiérarchie, au-delà de 42 heures par semaine, constituent des heures supplémentaires. Elles sont rémunérées et majorées conformément aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

Ces heures supplémentaires majorées sont rémunérées à l'issue du mois au cours duquel elles sont réalisées.

Dans le respect des maxima hebdomadaires liés à la « modulation », le salarié ne pourra être amené à effectuer :

- 1 semaine donnée plus de 48 heures ;
- 10 semaines par an, plus de 44 heures ;
- sur 6 semaines consécutives, plus de 44 heures.

Heures supplémentaires au-delà des 1 607 heures annuelles

Salariés permanents à temps plein :

A l'issue de la période annuelle de référence, seront comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite des 1 607 heures annuelles correspondant à la durée conventionnelle du travail.

Seront décomptées de celles-ci les heures effectuées au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine déjà rémunérées et majorées le mois de leur accomplissement.

Le solde d'heures restant sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au plus tard le mois suivant la fin de la période de référence.

Salariés saisonniers ou sous contrats à durée déterminée à temps plein :

A l'issue de leurs contrats de travail, seront comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur toute la durée du contrat.

Seront décomptées de celles-ci les heures effectuées au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine déjà rémunérées et majorées le mois de leur accomplissement.

Le solde d'heures restant sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au plus tard le mois suivant le terme du contrat de travail.

8.3. Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration pourra être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Sauf dispositions contraires figurant dans les accords d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires avec majoration constitue la forme normale de compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le dispositif du repos compensateur de remplacement est une exception.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, le repos compensateur de remplacement ne peut être mis en place qu'à la condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Le repos compensateur doit être équivalent à l'heure et à la majoration qu'il remplace. Ainsi, si le repos compensateur de remplacement porte à la fois sur le paiement de l'heure supplémentaire et sur celui de sa majoration, sa durée sera de 1 h 15 pour 1 heure majorée de 25 % et de 1 h 30 pour 1 heure majorée de 50 %.

8.4 Contingent annuel d'heures supplémentaires

(Cet article annule et remplace celui figurant dans l'accord sur le temps de travail de 1999.)

Actuellement, la convention collective nationale prévoit un contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures par an pour le personnel permanent et 90 heures par an pour les saisonniers. Pour les salariés soumis à la « modulation », le contingent annuel d'heures supplémentaires est actuellement fixé à 117 heures pour les permanents et à 81 heures pour les saisonniers.

Désormais, le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à :

- pour les permanents : 220 heures par an ;
- pour les saisonniers : 146 heures (220 heures/12 mois \times 8 [durée de la saison] = 146 heures) ;
- pour les salariés sous contrat à durée déterminée : le contingent est calculé au prorata de la durée du contrat. Toutefois, en cas de contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, le contingent est fixé forfaitairement à 40 heures supplémentaires.

Pour les saisonniers, le contingent de 146 heures constitue un nombre d'heures forfaitaires applicable à tous, quelle que soit la durée du contrat de travail dans le respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires fixées au présent avenant.

Etant précisé que les seuils énumérés ci-dessus sont conformes aux dispositions de la loi du 20 août 2008 et ne font pas obstacle à l'application de dispositions qui pourraient intervenir ultérieurement du fait de modifications législatives ou réglementaires.

Toute modification de la législation ou de la réglementation concernant les contingents d'heures supplémentaires sera prise immédiatement en compte par les sites de loisirs.

Les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ils bénéficient des dispositions sur les heures complémentaires de l'article 3, chapitre III « travail à temps partiel de l'avenant ».

8.5. Contrepartie obligatoire en repos

Cet article annule et remplace celui figurant dans l'accord sur le temps de travail de 1999. L'objet de cet article est de rappeler les dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008.

Compte tenu de la disparition de l'ancien repos compensateur obligatoire légal, il est convenu que l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvre droit en plus des majorations (ou repos compensateur équivalent) à une contrepartie obligatoire en repos égale à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

L'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel est limité à 70 heures.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures (ou la durée quotidienne de référence au sein de l'entreprise).

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement des entreprises ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient satisfaites au même moment.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. La demi-journée est valorisée à hauteur de la moitié de la durée d'une journée de travail, soit 3 h 30 dans l'hypothèse d'une durée quotidienne de référence de 7 heures. Elle pourra être accolée à des congés payés.

En l'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos, par le salarié, dans le délai de 2 mois, l'employeur lui demande de prendre son repos dans un délai maximum de 1 an ou

durant la période du contrat de travail pour les salariés saisonniers ou sous contrats à durée déterminée. En tout état de cause, la prise de la contrepartie obligatoire en repos devra intervenir au plus tard 3 jours avant la fin du contrat de travail.

Il convient de rappeler que la finalité de la contrepartie obligatoire en repos est de préserver la santé physique et mentale du salarié par l'octroi d'un repos supplémentaire après l'accomplissement d'un grand nombre d'heures de travail. Le paiement de la contrepartie obligatoire en repos à l'issue du contrat doit constituer une exception. Tel est le cas des salariés sous contrat à durée déterminée arrivant à expiration et qui sont dans l'impossibilité de bénéficier du repos.

Un bilan annuel des refus de prise de la contrepartie obligatoire en repos fera l'objet d'une information du comité d'entreprise. Il sera l'occasion de présenter le nombre de refus et leurs motifs.

9. Lissage de la rémunération

Afin d'éviter toute variation de la rémunération au cours des mois de l'année, la rémunération des salariés dont la durée hebdomadaire varie pourra être lissée quel que soit le nombre d'heures réalisées au cours du mois et correspondra donc à la rémunération annuelle convenue avec eux divisée par 12 mois.

Le lissage de la rémunération est également possible pour les salariés embauchés sous contrats saisonniers ou sous contrats à durée déterminée. La rémunération est lissée sur toute la durée du contrat.

Le lissage de la rémunération n'empêche pas le paiement mensuel des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute de la « modulation » fixée à 42 heures.

CHAPITRE III

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

1. Contrats de travail concernés

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail (saisonnier, CDD, CDI et CDI intermittent), sont susceptibles de travailler à temps partiel.

2. Définition du temps partiel

Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail appréciée sur la semaine (35 heures), le mois (151,67 heures), ou l'année (1 607 heures).

Tout travail à temps partiel nécessite l'accord du salarié.

Il est ouvert principalement aux fonctions opérationnelles sans exclusion des fonctions supports et administratives.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel par un salarié embauché sous une autre forme de contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Le passage à temps partiel ne peut dans ce cas se faire qu'avec l'accord du salarié.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne également la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, sa répartition, les conditions de modification de cette répartition, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

2.1. Temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures, ou à la durée mensuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Jusqu'à présent, l'accord du 1^{er} avril 1999 prévoyait (V. – Aménagement du temps de travail ; 4. Temps partiel) pour le contrat de travail à durée déterminée :

- une durée minimale de 16 heures sur 2 jours consécutifs et de 22 heures dans les autres cas ;
- un recours aux heures complémentaires limité à 20 % du temps de travail et sans majoration.

Il apparaît que ces dispositions ne sont pas utilisées par les sites de loisirs, ceux-ci n'ayant pas les besoins correspondant à ces paramètres. Un élargissement de ces paramètres paraît nécessaire. Il a donc été décidé de revoir les modalités d'utilisation du temps partiel.

Désormais, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est de 4 heures hebdomadaires au lieu de 2 heures, précédemment, et la durée maximale est de 34 h 30 sur 1 semaine.

Lorsque le temps de travail est décompté mensuellement, la durée maximale mensuelle est inférieure à 151,67 heures.

Récurrent

Il est possible de conclure des contrats à temps partiel ayant pour période de référence la semaine ou le mois avec tous les salariés et ce, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDI, CDD, saisonnier).

Les contrats de travail à temps partiel prévoyant une durée hebdomadaire de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Les contrats de travail prévoyant une durée mensuelle de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les différentes semaines du mois.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date de modification.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent qu'en cas de circonstances exceptionnelles tenant à la fluctuation de l'activité, le délai de prévenance pourra être abaissé à 3 jours ouvrés.

Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins 3 fois au cours de la saison et ce, 3 jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour un emploi à temps plein dans tout poste de qualification identique, selon les conditions prévues par l'article 4 de l'accord sur le temps de travail du 1^{er} avril 1999.

2.2. Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (remplace le temps partiel modulé)

Les partenaires sociaux dans l'accord du 1^{er} avril 1999 ont prévu le temps partiel annualisé.

Ce dispositif n'a pu être mis en œuvre dans l'ensemble des sites de loisirs de la branche, compte tenu des textes législatifs de 2000 qui l'ont modifié.

La loi du 20 août 2008 prévoit le recours au temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet de faire fluctuer la durée du travail du salarié pendant l'année ou, le cas échéant, sur la durée du contrat de travail.

Le travail à temps partiel aménagé est bien adapté aux métiers opérationnels des sites ouverts ou non toute l'année, qui connaissent de fortes variations d'activité avec des périodes consécutives de hautes et de basses fréquentations pendant la saison.

Les partenaires sociaux soulignent le fait que cette forme d'aménagement du temps de travail doit, autant que possible, rester exceptionnelle et qu'elle ne doit pas être considérée comme un mode de fonctionnement normal général des sites de loisirs de la branche. Elle doit permettre d'apporter une réponse à des situations de précarité telle que le contrat à durée déterminée d'usage.

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail annuelle légale du travail, soit 1 607 heures.

Ce mode d'organisation du temps de travail est applicable à tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, saisonnier).

Pour les salariés saisonniers ou sous contrat de travail à durée déterminée, la durée du travail doit être inférieure à la durée légale du travail calculée sur la période d'emploi.

Il résulte de ce mode d'organisation que certaines semaines pourront être entièrement non travaillées. Il y aura également alternance de semaines courtes et de semaines longues ; de semaines de forte activité et de basse activité.

Lors des périodes de forte activité, le salarié à temps partiel aménagé pourra être amené à travailler jusqu'à 34 h 30 par semaine.

Pour les questions relatives aux calendriers prévisionnels et délais de prévenance, au lissage de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se reporter au chapitre 2, articles 6.1, 6.3, 6.4 et 8.

Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins 5 fois au cours de la saison et ce, 3 jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

3. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

La loi prévoit que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel peut être supérieur au dixième de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

Les parties signataires ont convenu de porter jusqu'au tiers de la durée du travail stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Les heures complémentaires accomplies par le salarié entre 10 % et 33 % de la durée du travail prévue par son contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié sera prévenu de l'accomplissement d'heures complémentaires au minimum 3 jours à l'avance.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au-delà de la limite hebdomadaire de 34 h 30.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Salariés à temps partiel occupés selon une base hebdomadaire ou mensuelle

La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées intervient à l'issue du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

Salariés à temps partiel occupés selon le dispositif du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Dans le cas du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le volume des heures complémentaires effectuées est constaté en fin de période, c'est-à-dire soit à l'issue du contrat pour les salariés saisonniers ou sous contrat à durée déterminée, soit à la fin de l'année pour les salariés permanents ou dont la durée du contrat est supérieure à l'année.

La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées interviendra soit à l'issue du contrat de travail (pour les contrats dont la durée est inférieure

à l'année), soit à l'issue de la période de référence, le 31 décembre de chaque année, avec la paie du mois suivant la fin de la période de référence.

4. Passage à temps plein pendant les périodes de haute activité

En période de haute activité, notamment pendant les vacances scolaires, les salariés à temps partiel pourront, d'un commun accord avec leur employeur, travailler à temps plein sur une période donnée.

Pour ce faire, un avenant à durée déterminée à leur contrat de travail devra être conclu.

5. Limitation des interruptions quotidiennes de travail

Les dispositions prévues par l'accord du 1^{er} avril 1999 restent inchangées sur ce point.

Les interruptions entre deux périodes de travail, y compris la pause déjeuner, sont limitées à une durée maximale de 2 heures, consécutives ou non.

CHAPITRE IV

FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Les présentes dispositions viennent compléter les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999.

1. Salariés concernés

Les partenaires sociaux ont prévu dans l'accord du 1^{er} avril 1999 la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait en jours avec les cadres de niveaux V à VIII, les commerciaux non sédentaires et certains agents de maîtrise (cf. IV. – Durée du travail ; 6. Dispositions spécifiques à l'encadrement ; 6.3. Dispositifs contractuels).

Toute convention individuelle de forfaits nécessite l'accord écrit du salarié.

Les parties signataires ont souhaité compléter la définition des salariés concernés de la manière suivante :

Critères de l'autonomie

Les forfaits annuels en jours s'adressent aux salariés dont l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Remplissent les critères de l'autonomie les salariés qui sont amenés à encadrer des équipes.

La rémunération de ces salariés sera supérieure à celle des cadres intégrés.

Compte tenu du niveau d'autonomie et de responsabilité, la rémunération réelle des intéressés devra se situer au-dessus des minima conventionnels d'au moins 5 %.

En tout état de cause, la question de la rémunération des cadres autonomes sera examinée lors des prochaines discussions sur les minima conventionnels.

L'article L. 3121-46 du code du travail impose à l'employeur d'organiser avec tous les salariés en forfait-jours un entretien qui doit porter « sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération ». Les partenaires sociaux recommandent à l'ensemble des adhérents de la branche une application effective de cette garantie importante pour les collaborateurs.

Catégories des salariés concernés

Les conventions de forfait en jours sont applicables aux cadres de niveau V et plus de la grille de classification ainsi qu'aux agents de maîtrise assimilés cadres (positionnés au coefficient 280) dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

Aucun collaborateur ne pourra être pénalisé dans son déroulement de carrière du fait de son refus de conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Catégories des salariés exclues

Les dispositions du chapitre IV ne sont applicables ni aux cadres dirigeants ni aux cadres intégrés.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre intégré les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

2. Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés sur une année civile complète est de 218 jours, en ce compris la journée de solidarité.

Afin de ne pas dépasser ce plafond de 218 jours sur l'année, ces collaborateurs bénéficient (pour une année complète et un droit à congés payés complet) de jours de repos supplémentaires dont le nombre varie en fonction des années.

3. Suivi de la charge de travail

Les cadres concernés par le forfait annuel en jours déterminent leur propre durée du travail, qu'ils font varier en fonction de leur charge de travail, étant précisé que le temps de travail journalier est limité par référence aux dispositions légales relatives au temps de repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Le cadre autonome doit, en tout état de cause, bénéficier a minima des dispositions relatives au repos quotidien (soit 11 heures) et au repos hebdomadaire (soit 35 heures).

L'amplitude et la charge de travail du cadre autonome devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée.

Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité, il est d'ores et déjà convenu que la charge de travail pendant la période de la saison est nécessairement plus importante que pendant la période se situant en dehors de la saison. L'appréciation se fait donc annuellement, ce qui permet de distinguer la charge de travail conjoncturelle et structurelle.

Chaque année, le supérieur hiérarchique abordera avec le cadre autonome sa charge de travail et l'organisation du travail, et ceci afin de s'assurer d'une bonne articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Au-delà du point annuel, ce contrôle de la charge de travail devra également s'effectuer tout au long de l'année, au besoin lors d'entretiens périodiques, par le supérieur hiérarchique qui devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au cadre autonome sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos (RTT, CP, etc.) et/ou du dépassement récurrent du forfait annuel, étant précisé qu'en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes.

En dehors de ces points réguliers, le cadre autonome doit pouvoir, à tout moment, exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail.

L'analyse des causes de cette surcharge doit être faite en collaboration entre le cadre autonome et sa hiérarchie et des mesures doivent être prises afin d'y remédier, ces mesures étant variables selon que cette surcharge est structurelle ou conjoncturelle.

Le présent avenant vient en partie remplacer les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 non reprises dans cet avenant demeurent inchangées.

Le présent avenant vient en modification de certaines dispositions de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Pour ce qui n'est pas prévu dans l'accord, il est renvoyé aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Champ d'application

Le présent avenant ne remet pas en cause les dispositions des accords d'entreprise conclus sur le fondement des dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008. Toutefois, ces entreprises sont libres d'appliquer les dispositions du présent avenant qui n'étaient pas prévues par leurs accords d'entreprise dès lors qu'elles respectent les conditions d'application prévues par la loi.

Entrée en vigueur

Ce présent accord prendra effet le 1^{er} mars 2012 pour les adhérents des organisations patronales signataires et pour l'ensemble des entreprises de la branche après extension du présent avenant par le ministère du travail.

Durée. – Dépôt. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 2 du chapitre II du titre I^{er} de la convention collective.

Révision

Chaque signataire peut demander la révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et conformément à l'article 4 du chapitre II du titre I^{er} de la convention collective.

Fait à Paris, le 23 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNELAC ;

SNDLL.

Syndicat de salariés :

SNEPAT FO.