

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 20 JUILLET 2018

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : *ASET1851153M*

IDCC : 1285

Entre :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

FORCES MUSICALES ;

FSICPA,

D'une part, et

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » instaure la fusion des institutions représentatives du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise et la mise en place d'une instance unique désignée « comité social et économique ».

Cette nouvelle instance possède des attributions variant selon les effectifs de l'entreprise dont les seuils sont définis par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

Le comité social et économique peut être mis en place dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2018 et devra être instauré au plus tard avant le 31 décembre 2019. Durant cette période transitoire, lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises de la branche présenteront soit une forme de comité social et économique soit des formes d'instances connues avant la réforme (délégués du personnel, délégation unique du personnel, comité d'entreprise conventionnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

La convention collective, qui aménage des dispositions spécifiques en matière d'institutions représentative du personnel dans la branche, nécessite donc d'être adaptée au regard de ce nouveau cadre législatif et réglementaire.

Le présent accord prévoit des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, conclue le 1^{er} février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

Article 2

Adaptation des seuils

Article 2.1

L'article II.6.4 de la convention collective est modifié comme suit :

Dans la première phrase, les mots « 10 salariés ou moins de 10 salariés » sont remplacés par « moins de 11 salariés » et les mots « délégués du personnel » par « représentant du personnel ».

L'article II.6.4 devient :

« Dans les entreprises qui emploient moins de 11 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant du personnel titulaire pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Sur les lieux de production non permanents, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un salarié comme délégué syndical temporaire pour la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant pendant la durée de la production, montage et démontage compris. »

L'article II.10 de la convention collective est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégué du personnel » sont remplacés par « représentant élu du personnel ».

Au deuxième tiret, les mots « de plus de 25 » sont remplacés par « d'au moins 25 ».

L'article II.10 devient :

« Représentant de section syndicale

– dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1.4 du code du travail, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner, pour la durée de son mandat, un représentant élu du personnel comme représentant de la section syndicale.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heure spécifique ;

– dans les entreprises d'au moins 25 salariés et de moins de 50 salariés, par extension du code du travail, les organisations syndicales non représentatives pourront également désigner un représentant de la section syndicale non représentant élu du personnel.

Ce dernier bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 heures de délégation par mois.

– Dans les entreprises qui emploient 50 salariés et plus, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 2.2

L'article III.1.1 de la convention collective est modifié comme suit :

Les mots « délégués du personnel » sont remplacés par « représentants élus du personnel » dans l'ensemble de l'article III.1.1 ;

Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa, la phrase suivante est supprimée : « Les textes législatifs ou réglementaires qui pourraient être promulgués postérieurement à la signature de la convention s'appliqueront de plein droit dans les établissements visés et à la date prévue par les nouveaux textes »

Dans le troisième alinéa, les mots « l'article L. 2313-1 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 2312-1 à L. 2312-7 du code du travail » ;

Dans le sixième alinéa, à la suite de « Le scrutin désignera : » :

- les mots « de 5 à 10 salariés » sont remplacés par « d'au moins 5 à moins de 11 salariés » ;
- les mots « de 11 à 25 salariés » sont remplacés par « d'au moins 11 à moins de 25 salariés » ;
- les mots « de 25 à 50 salariés » sont remplacés par « d'au moins 25 à moins de 50 salariés » ;
- les mots « de 51 à 99 salariés » sont remplacés par « d'au moins 50 à 74 salariés, ».

Dans le septième alinéa, le mot « CNPCIV » est remplacé par « CPPNI ».

L'article III.1.1 devient :

« Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée supérieure, les représentants du personnel sont élus pour 2 ans.

Les conditions de leur élection et de leur protection seront conformes à la législation en vigueur. La mission des représentants élus du personnel est définie par les articles L. 2312-1 à L. 2312-7 du code du travail et l'article III.1.4 de la présente convention.

L'élection des représentants du personnel aura lieu selon les modalités définies au chapitre IV, du titre I^{er}, du livre III du code du travail. Elle se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, autant que possible entre le 1^{er} janvier et le 31 mars et 15 jours au moins avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Un protocole d'accord sera signé afin de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le scrutin désignera *a minima* :

par extension de la loi,

- 1 représentant du personnel dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 5 à moins de 11 salariés, équivalent temps plein, et comportant au moins un CDI à temps plein ;
- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises d'au moins 11 à moins de 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises d'au moins 25 à moins de 50 salariés ;
- 4 titulaires et 4 suppléants dans les entreprises d'au moins 50 à 74 salariés.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 75 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée conventionnelle de travail. Afin de permettre à la CPPNI (cf. article I.6) de remplir sa mission de collecte des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tenu de lui communiquer les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence). »

Article 2.3

L'article III.1.3 de la convention collective est modifié comme suit :

Le quatrième paragraphe de l'article III.1.3 est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégué(s) du personnel » sont remplacés par « représentant(s) élu(s) du personnel ».

Dans le quatrième alinéa, les phrases : « Les délégués du personnel titulaire [...] consommées par le titulaire » sont remplacés par :

- « Dans les entreprises de 5 à moins de 11 salariés, le représentant élu du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois. » ;
- les mots « plus de 50 salariés » sont remplacés par « au moins 50 salariés » ;
- les mots « en outre » sont supprimés ;
- les mots « et d'une délégation unique » sont remplacés par « qu'il existe une délégation unique ».

Dans le quatrième alinéa, sont ajoutés les tirets suivants :

- « – dans les entreprises de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures et le suppléant 5 heures. Le suppléant dispose d'une voix délibérative.
- dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures de chaque titulaire est porté à 20 heures. »

L'article III.1.3 devient :

- « Dans les entreprises de 5 à moins de 11 salariés, le représentant élu du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois.
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés : lorsque les représentants du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections ils bénéficient d'un crédit d'heures de 20 heures par mois ;
- dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dont les attributions sont définies à l'article III.2.2 et qu'il existe une délégation unique du personnel, le crédit d'heures du délégué du personnel est porté à 20 heures.
- dans les entreprises de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures et le suppléant 5 heures. Le suppléant dispose d'une voix délibérative.
- dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures. »

Article 2.4

L'article III.1.4 de la convention collective est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégués du personnel » ou « délégués » sont remplacés par « représentants élus du personnel »

Dans l'alinéa 5, les mots « En l'absence de comité d'entreprise, les délégués émettant... » sont remplacés par « les représentants élus du personnel émettent un avis ».

Dans l'alinéa 6, les mots « En l'absence de comité d'entreprise, c'est au délégué du personnel que la direction devra fournir... » sont remplacés par « La direction devra fournir aux représentants élus du personnel... »

Dans l'alinéa 7, les mots « En l'absence de comité d'entreprise... » sont supprimés.

Dans l'alinéa 9, les mots « En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),... » sont remplacés par « En l'absence de commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)... »

Dans l'alinéa 10, les mots « En l'absence de comité d'entreprise... » sont supprimés.

L'article III.1.4 devient :

« Article III.1.4

Attributions

Au-delà des attributions particulières dans les divers domaines prévus par la loi ou la présente convention, les organisations signataires s'accordent pour souhaiter que les représentants élus du personnel soient largement associés à la définition de la politique et des orientations générales de l'entreprise. Les formes de cette concertation, compte tenu de la variété des statuts juridiques, sont à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Attributions professionnelles des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de travail :

Les décisions de la direction doivent être obligatoirement soumises à l'avis préalable des représentants élus du personnel dès lors qu'elles concernent, d'une façon générale, les conditions d'emploi et de travail (notamment celles de nature à affecter le volume et la structure des effectifs) ou la qualité de la vie dans l'entreprise. Cette consultation intervient en particulier pour la fixation de la période des congés payés, avant tout licenciement individuel quel qu'en soit le motif (sauf cas de faute grave ou lourde) et avant tout licenciement collectif.

Les représentants élus du personnel sont obligatoirement informés des embauches et remplacements prévus. Ils sont consultés sur les créations des postes envisagées par la direction.

Les représentants élus du personnel émettent un avis préalable sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur, la modification des horaires de travail, les dérogations éventuelles aux durées maximales du travail. Ils peuvent s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à celle d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de construction :

La direction devra fournir aux représentants élus du personnel tous les renseignements utiles sur l'affectation envisagée de cette contribution : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la destination des logements réservés, ainsi que, le cas échéant, les noms des affectataires, des bénéficiaires de subventions ou de prêts, les conditions de ceux-ci, etc.

Formation professionnelle et formation permanente et continue :

La direction devra consulter les représentants élus du personnel sur toutes les matières relevant de la formation professionnelle et particulièrement de la formation permanente et continue.

Les représentants élus du personnel pourront émettre toutes suggestions sur ces matières : contenu, organisation et pédagogie des stages, nombre et choix des stagiaires, etc.

Hygiène et sécurité

En l'absence de commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les représentants élus du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à émettre toutes sug-

gestions susceptibles d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ils sont consultés sur toutes les mesures envisagées dans ces domaines et l'information la plus large leur est due.

Attributions économiques des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel sont obligatoirement informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :

- la gestion économique et financière (budget, investissement, prix) ;
- la gestion technique de l'entreprise (production, rendement).

L'exercice des attributions dans le domaine économique implique que les représentants élus du personnel auront communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des documents établis à l'intention de celles-ci ; par exemple : organigramme, budget, compte d'exploitation, compte de profits et pertes, bilan, rapport des commissaires aux comptes.

En outre, la direction leur fournira chaque trimestre une note indiquant les résultats d'exploitation du trimestre précédent et le programme des activités pour le trimestre à venir.

En dehors des cas où la loi prévoit la représentation du personnel au conseil d'administration, cette représentation au sein des instances constitutives fera l'objet d'une négociation dans le cadre de l'entreprise.

Rapport annuel

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national établiront d'un commun accord le cadre type d'un rapport qui sera fourni chaque année par la direction aux représentants élus du personnel et qui comprendra :

- une note sur l'amélioration des conditions de travail ;
- une note sur l'hygiène et la sécurité ;
- une note sur l'évolution et la structure des salaires ;
- un compte rendu d'activité donnant notamment les résultats financiers et statistiques de l'exercice écoulé : productions, accueils, animations et faisant ressortir l'évolution par rapport à l'exercice précédent.

La période de référence de ce rapport pourra être différente de celle de l'exercice social (saison au lieu de l'année civile par exemple).

Formes et délais

La direction facilitera dans toute la mesure de ses moyens l'exercice des diverses attributions des représentants élus du personnel. Elle leur fournira, directement ou par l'intermédiaire des responsables concernés, les explications qui leur seraient nécessaires pour lire et interpréter correctement les documents communiqués.

Les représentants élus du personnel pourront poser à ces responsables, de leur propre initiative, toute question entrant dans le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils pourront choisir tout conseil qu'ils jugeront utile à l'interprétation des documents qui leur seront communiqués.

Sauf circonstances exceptionnelles, les communications aux représentants élus du personnel sont faites par écrit. Les représentants élus du personnel disposent en règle générale d'un délai de 48 heures pour émettre leur avis.

Toutefois, ce délai est porté à :

- 1 semaine franche, lorsque cet avis concerne des mesures modifiant les conditions d'emploi et de travail ou le compte rendu trimestriel d'activité ;

– 2 semaines franches, lorsque cet avis concerne les créations et suppressions de postes, le rapport annuel, les licenciements individuels pour motif économique, les licenciements collectifs quel qu'en soit le motif, une restructuration de l'entreprise. »

Article 2.5

L'article III.2 de la convention collective est modifié comme suit :

Article III.2

Le titre de l'article III.2 « le comité d'entreprise » est remplacé par « comité social et économique ».

Le premier alinéa de l'article III.2 est supprimé :

L'article III.2.1 est modifié comme suit : les mots « comité d'entreprise » ou « comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés » sont remplacés par « comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés ».

Le premier alinéa de l'article III.2.1 est supprimé.

Dans le deuxième alinéa, les phrases « Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise... » sont remplacées par « dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique... ».

Après le premier alinéa, il est ajouté « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

Dans le même paragraphe, l'article « L. 434-81 » est remplacé par « L. 2315-61 ».

Dans le troisième alinéa, les mots « comité d'entreprise » sont remplacés par « comité social et économique ».

L'article III.2.1 devient :

« Article III.2.1

Comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique sont financées par une contribution de l'employeur d'au moins 1,25 % du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise. Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail, une subvention annuelle égale à 0,2 % du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au fonctionnement du comité social et économique.

Un comité social et économique peut, s'il le souhaite, adhérer volontairement au FNAS. »

Article 2.6

L'article III.2.2 de la convention collective est modifié comme suit :

Le titre de l'article III.2.2 « comité d'entreprise conventionnel dans les entreprises de moins de 50 salariés » est remplacé par « comité social et économique conventionnel dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés ».

La phrase suivante est ajoutée avant « Sauf s'il a été constaté... » :

« Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité social et économique conventionnel est doté des prérogatives et attributions prévues par l'article III.1.4 et définies ci-dessous. »

Les mots « délégués du personnel » sont remplacés par « représentants élus du personnel »,

Les mots « de 10 salariés au moins et de 50 au plus » sont remplacés par « d'au moins 11 et moins de 50 salariés »

Les mots « comité d'entreprise conventionnel » sont remplacés par « comité social et économique conventionnel »

Dans le paragraphe 2 les mots : « l'article L. 434-6 du code du travail alinéa 1^{er} » sont remplacés par « les articles L. 2315-78 à L. 2315-96 ». Les mots : « l'article L. 434-8 du code du travail alinéa 1^{er} » sont remplacés par « l'article L. 2315-61 ».

L'article III.2.2 devient :

« Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité social et économique conventionnel est doté des prérogatives et attributions prévues par l'article III.1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté carence aux deux tours des élections des représentants élus du personnel, un comité social et économique conventionnel est constitué au sein des entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dont les moyens et les attributions sont précisés au sein d'un accord d'entreprise.

Ce comité social et économique conventionnel ne dispose pas de la subvention de fonctionnement de 0,2 % inscrite à l'article L. 2315-61 du code du travail.

Dans le cadre de ses attributions, le comité social et économique conventionnel peut se faire assister d'un expert-comptable pour accomplir les missions prévues aux articles L. 2315-78 à L. 2315-96 du code du travail.

Cet expert est à la charge de l'employeur dans les seuls cas suivants :

- accord de l'employeur ;
- mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique.

L'accès aux documents de l'entreprise par l'expert désigné par le comité social et économique conventionnel ne peut s'effectuer que dans le strict cadre de sa mission spécifique. Cette mission fera l'objet d'un accord spécifique entre le directeur d'établissement ou son représentant et le comité social et économique conventionnel ».

Article 2.7

L'article III.3.1.a de la convention collective est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « d'au moins 10 salariés et de moins de 50 salariés » sont remplacés par « d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés »

Dans tout l'article, les mots « comité d'entreprise conventionnel » sont remplacés par « comité social et économique conventionnel ».

L'article III.3.1.a devient :

« III.3.1.a. Entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Dans les entreprises au sein desquelles a été créé comité social et économique conventionnel (tel que défini à l'article III.2.1), l'entreprise verse au moins les contributions suivantes :

.../... »

À la fin de l'article, il est ajouté la phrase suivante : « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

Article 2.8

L'article III.3.1.b de la convention collective est modifié comme suit :

Les mots « comité d'entreprise conventionnel » sont remplacés par « comité social et économique conventionnel ».

Les mots « de moins de 10 salariés » sont remplacés par « de moins de 11 salariés »

À la fin de l'article, il est ajouté la phrase suivante : « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

À l'alinéa 1^{er}, la phrase « Dans ces entreprises, il n'est pas constitué de comité d'entreprise conventionnel. » est remplacé par : « Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité social et économique. Lorsqu'un comité social et économique est créé, ses attributions seront celles définies à l'article III.1.4. »

L'article III.3.1.b devient :

« III.3.1.b. Entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'entreprise verse au FNAS une contribution égale à 1,25 % de la totalité des salaires bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité social et économique conventionnel. Lorsqu'un comité social et économique est créé, ses attributions seront celles définies à l'article III.1.4.

Les salariés de ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

Article 3

Révision des titres II et III de la convention collective

Les titres II et III de la convention collective dans leur rédaction antérieure à la date de l'entrée en vigueur du présent accord continuent à produire des effets durant toute la durée des mandats en cours des anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE, CEC, DUP, etc.).

Ils cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres du comité social et économique.

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'un avenant transposant les nouvelles dispositions législatives en matière de représentation du personnel aux titres II et III de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Article 4

Modèles d'accords

Les signataires dudit accord s'entendent pour mettre en place un modèle de « protocole d'accord préélectoral » ainsi qu'un modèle d'accord régissant la constitution et les attributions du CSE et du CSEC.

Article 5

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en assurer le suivi.

Article 6

Notification. – Publication

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du

travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)