

Brochure n° 3372

Convention collective nationale

IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2018
À L'AVENANT DU 6 SEPTEMBRE 2017 (ART. VIII.11 DES CLAUSES COMMUNES)
RELATIF AU FORFAIT JOURS

NOR : ASET1950385M

IDCC : 3090

Entre :

SNES ;

PRODISS ;

SMA ;

FSICPA ;

Scènes,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNACOPVA CFE-CGC ;

SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un avenant du 6 septembre 2017, les parties signataires ont modifié les dispositions relatives au forfait jours de la convention collective nationale des entreprises du spectacle vivant privé (articles VIII.11 des clauses communes et III.3 du III de l'annexe 2). Cet avenant est actuellement en cours d'extension (avis relatif à l'extension publié au *Journal officiel* du 25 janvier 2018).

Le présent sous-avenant a pour objet de préciser l'impact d'une absence, d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année sur la rémunération des salariés.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Le paragraphe intitulé « Nombre de jours travaillés » de l'article 1^{er} de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

« Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels lesquels viennent en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé *pro rata temporis* en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2^e année.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence. »

Article 2

Le paragraphe intitulé « Rémunération » de l'article 1^{er} de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

« La rémunération est fixée sur l'année et est versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours, à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valorisation sera retenue pour calculer le premier salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le dernier salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération correspondant au nombre de jours de travail réellement effectués. »

Article 3

Le présent sous-avenant est conclu, comme l'avenant du 6 septembre 2017 qu'il modifie, pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail. En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent accord se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)