

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : 1790 | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

## **Avenant n° 65 du 27 février 2020**

relatif au dialogue social

NOR : ASET2050396M

IDCC : 1790

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNDLL ;**

**SNELAC ;**

**SLA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**FS CFTD ;**

**UNSA spectacle ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

En début d'année 2018, le collège patronal et les organisations syndicales de salariés ont conclu un accord sur le dialogue social au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, considérant que la négociation et le paritarisme sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, par nature évolutif.

La méthodologie de travail réfléchi entre les parties a permis des échanges réguliers sur des thématiques variés donnant satisfaction à l'ensemble des acteurs avec des phases de concertation et discussions préalables, tout en ayant le constat commun d'un besoin croissant d'éléments statistiques renforcés.

L'exigence de loyauté dans la négociation, impliquant notamment un partage réciproque des informations en amont des réunions de négociation demeure un point d'attachement de l'ensemble des partenaires indispensable au bon déroulement des échanges.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont décidé de reconduire les dispositions relatives au dialogue social.

Par la négociation, et du fait de la part importante des TPE et PME, les partenaires sociaux de la branche souhaitent leur permettre de bénéficier de dispositions conventionnelles et de moyens auxquels elles ne pourraient pas nécessairement accéder individuellement. Ils y voient ainsi un intérêt de mutualisation des moyens pour disposer d'un socle conventionnel plus étoffé et protecteur. C'est aussi, selon eux, un moment d'échanges pour mutualiser les bonnes pratiques et les mettre en valeur.

La prise en considération de la conjoncture est également un élément clé à laquelle les parties se sont toujours attachées pour prendre leurs décisions.

Ce sont des principes fondamentaux qui ont toujours guidé les parties dans les échanges et dans la négociation.

Par souci de prise en considération des différents points de vue, il est rappelé que le rôle de la branche et plus précisément la hiérarchie des normes conventionnelles tels que définis légalement ne donne pas satisfaction à l'ensemble des parties à la négociation.

Toutefois, il convient de rappeler que les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles de branche dans les domaines suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1<sup>o</sup> de l'article L. 3121-44 (période de référence de la modulation du temps de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du travailleur de nuit), au premier alinéa de l'article L. 3123-19 (durée minimale du travail à temps partiel) et aux articles L. 3123-21 (taux de majoration des heures complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures pour les salariés à temps partiel) du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire (durée totale du contrat de travail, délai de transmission au salarié, délai de franchise entre deux contrats) ;
- les mesures relatives au CDI de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités du transfert d'entreprise conventionnel ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dans les 13 domaines énumérés ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties équivalentes ou plus favorables.

Il est par ailleurs indiqué que les partenaires sociaux peuvent également faire prévaloir l'accord de branche dans le cadre de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valori-

sation de leurs parcours syndicaux, les primes pour travaux dangereux ou insalubres. Les partenaires sociaux conviennent pour chaque négociation consacrée à l'un de ces quatre domaines de définir en tant que de besoin l'orientation souhaitée afin de mieux appréhender le contexte économique et social.

Les parties réaffirment leur souhait de donner à la branche le dynamisme nécessaire compte tenu de ses activités en recherchant de façon permanente les équilibres nécessaires entre contribution économique et sociale.

## **Article 2 | *Le fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires***

Au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le dialogue social s'articule autour de plusieurs commissions qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission la négociation de la convention collective sur tous ses champs exceptés ceux traités par la commission paritaire nationale emploi et formation créée par l'article 5 du titre XI de la convention collective nationale des espaces de loisirs d'attractions et culturels. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité tel que défini par la réglementation (actuellement article L. 2232-9 du code du travail) servant à alimenter la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Elle se réunit tous les mois.

Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Cette même commission est en charge de l'interprétation des différents avenants en tant que de besoin et rend, à ce titre, des avis d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise. Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

### **S'agissant des modalités relatives au dossier de saisine :**

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'entreprise par courrier ou e-mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou e-mail au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine de la CPPNI aux membres la constituant.

### **S'agissant des modalités de la délibération de la CPPNI dans sa mission interprétation :**

#### **■ Délai de délibération de la CPPNI**

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet ;

#### **■ Les modalités relatives à la délibération de la CPPNI ;**

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est pris de la manière suivante : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège salarié et patronal, un accord de la majorité des organisations présentes.

À défaut d'accord dans les conditions définies ci-dessus, la majorité des organisations syndicales de salariés est calculée au regard de leur représentativité respective.

La délibération de la commission est communiquée à l'auteur de la saisine dans un délai de 2 mois à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre un salarié et un employeur lorsqu'il existe un différend entre ces derniers.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour objectif d'améliorer l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers, d'analyser les qualifications et les compétences requises des salariés, ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité, de définir une politique professionnelle en matière de formation. Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

La commission paritaire de suivi en matière de prévoyance et de mutuelle est en charge du suivi de la mise en œuvre des avenants en matière de remboursements de frais médicaux et de prévoyance. Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Pour chacune de ces commissions, il est bien entendu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires

de la branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux contre le licenciement.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

Les parties à l'avenant se réservent le droit en fonction des besoins de créer d'autres commissions ou des groupes de travail, à titre temporaire ou définitif.

Les organisations syndicales et d'employeurs veilleront dans la mesure du possible que leur représentation à chacune des commissions énumérées dans le présent article soit mixte.

Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans une plate-forme sociale avec les thèmes et le calendrier des négociations.

De plus, chaque année, il sera fait un bilan d'activités de la branche selon le contenu défini par la loi.

Les parties conviennent que l'ensemble de ces dispositions pourra être précisé par voie de règlement interne en tant que de besoin.

### **Article 3 | *Le financement du paritarisme***

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme fixant les modalités de la collecte se répartit comme suit :

- paritarisme : 0,03 % pour les remboursements de frais avec en cas d'excédents une répartition par parts égales entre le collège employeur et le collège salarié ;
- exercice du syndicalisme : 0,04 % dont 50 % dédiés aux organisations syndicales représentatives et réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale et 50 % dédiés aux organisations patronales.

S'agissant des autres dispositions relatives au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme, les parties conviennent de faire perdurer les dispositions de cet avenant n° 14.

### **Article 4 | *Les moyens destinés à la préparation des réunions paritaires***

Lors des séminaires de travail, les organisations syndicales de salariés ont exprimé le souhait de disposer de temps afin de pouvoir préparer plus efficacement les différents sujets présentés en réunion plénière.

Le collège patronal a rappelé qu'il était important, pour la bonne continuité des débats, de disposer d'une réunion à l'autre d'une délégation stable par organisation syndicale représentative. Il a proposé, afin de faciliter le travail de chacun, d'établir un calendrier prévisionnel des différentes thématiques, permettant ainsi une meilleure anticipation et un meilleur étalement de la charge de travail.

Conscient toutefois de la nécessité d'investir du temps dans la préparation en amont des différents sujets notamment tels que prévus dans la plate-forme sociale, il a décidé d'octroyer 12 journées (équivalence de 7 heures par journée) pour chacun des délégués, dans la limite de trois délégués, composant la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives par année civile. Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif, et représentent ainsi 1 journée par mois avec la possibilité de les prendre par demi-journée pour la préparation des réunions. Les délégués devront informer le secrétariat du SNELAC du calendrier prévisionnel et de la prise des jours, le SNELAC se chargera d'en informer les entreprises concernées.

Un bilan annuel sera effectué sur l'utilisation de ces jours et sur leur efficacité.

Le nombre de journées octroyées pourra être revu au regard des thèmes retenus et du calendrier prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au regard de la complexité des sujets et des évolutions réglementaires permanentes, les parties pourront décider de réunir pour se tenir informées de l'actualité, ces réunions paritaires seront considérées comme du temps de travail effectif.

### **Article 5 | Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire**

Afin d'alimenter leurs travaux de façon plus efficiente, les parties ont pu, conformément aux dispositions du précédent avenant, se faire assister d'un tiers afin de disposer de données relatives aux :

- effectifs par catégories professionnelles ;
- rémunérations par catégories professionnelles ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- temps de travail ;
- conditions de travail ;
- la formation professionnelle par statuts et par catégories professionnelles.

Elles considèrent que leur mise à jour régulière est impérative pour mieux appréhender les discussions.

### **Article 6 | Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels doivent transmettre à la CPN de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions, accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche : [administratif@snelac.com](mailto:administratif@snelac.com).

La commission a, notamment, pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail).

### **Article 7 | Durée et application**

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 décembre 2023. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC ainsi que sur la base nationale prévue à cet effet ouverte auprès du ministère. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

### **Article 8 | Extension**

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 27 février 2020.*

(Suivent les signatures.)