

**Avenant du 21 septembre 2023**

relatif aux congés exceptionnels de courte durée (art. IX.3.1 de la convention)

NOR : ASET2351241M

IDCC : 1285

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

**SYNDEAC ;**

**SNSP ;**

**SMA ;**

**PROFEDIM ;**

**Forces musicales ;**

**FSICPA ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNAPAC CFTD ;**

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**SYNPTAC CGT ;**

**FNSAC CGT ;**

**F3C CFTD ;**

**Sud Culture Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles relatives aux congés exceptionnels de courte durée.

Ainsi, ils s'accordent pour tenir compte de l'évolution des dispositions du code du travail issues de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les congés exceptionnels ainsi que les congés liés à l'arrivée d'un enfant doivent bénéficier à tous les salariés, quel que soit leur contrat. Néan-

moins, le bénéfice de ces congés ne saurait avoir pour effet la prolongation du contrat de travail. La responsabilité de l'employeur est limitée aux périodes contractuelles de travail.

Cet avenant de par sa nature ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles**

Le présent avenant annule et remplace l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, désormais rédigé comme suit :

#### **« Article IX.3.1 | Congés exceptionnels de courte durée**

Les congés exceptionnels de courte durée sont les suivants :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié	5 jours ouvrés rémunérés à prendre au moment de l'événement ; ce congé ne pourra être décalé, sauf accord avec la direction
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédé était lui-même parent	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	14 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrables rémunérés au titre du congé de deuil
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur, d'un demi-frère	3 jours ouvrés rémunérés
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours ouvrés rémunérés
Maladie d'un enfant de moins d'1 an	4 jours rémunérés par an + 1 jour non rémunéré À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant d'1 an à moins de 10 ans	4 jours rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant âgé de 10 à moins de 16 ans	3 jours non rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants

Événement familial	Durée du congé
Maladie d'un enfant de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat

La rémunération du ou des jour(s) d'absence définis au présent accord s'entend comme le maintien, par l'employeur, du salaire net au salarié, via le mécanisme de la subrogation, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail.

Ce ou ces jours d'absence sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Il est précisé qu'en cas de survenance de l'événement pendant une période de congés payés, le salarié ne pourra prétendre, à son retour, à ces congés exceptionnels.

Les congés exceptionnels bénéficient, de manière individuelle, au salarié ou à la salariée qui justifie de la survenance de l'un des événements familiaux figurant ci-dessus, y compris pour les couples travaillant au sein de la même entreprise, qu'ils soient liés par un mariage, par un pacs ou vivant en concubinage. »

## Article 2 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

## Article 3 | *Date d'application*

Les parties s'entendent pour permettre l'entrée en vigueur du présent avenant au 21 juillet 2023.

## Article 4 | *Extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

*Fait à Paris, le 21 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)