Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 78 du 2 juillet 2026

relatif à la révision de la convention collective

NOR : *ASET2650869M*

IDCC : *1790*

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Préambule et objet*

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 ;

Vu l'avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019 ;

Vu l'avenant n° 77 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI),

constatent que les travaux engagés dans le cadre de la plate-forme sociale 2017-2019 ont permis d'identifier et de structurer des thèmes prioritaires pour l'évolution de la convention collective, mais que l'achèvement et la mise à jour de ces chantiers nécessitent une programmation pluriannuelle complémentaire.

Ils conviennent, par le présent avenant, de :

– fixer les principes directeurs communs aux travaux de révision de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCN ELAC) ;

– définir les principaux chantiers de révision à conduire au sein de la CPPNI, en articulation avec les instances et dispositifs de branche existants ;

– organiser le suivi et l'évaluation de ces travaux.

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de l'avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la plate-forme sociale 2017-2019, dont il actualise et prolonge la démarche, en tenant compte des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis son entrée en vigueur.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994.

Article 3 | *Principes directeurs des chantiers de révision*

Dans le cadre de la négociation, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire l'ensemble des travaux de révision de la CCN ELAC dans les principes directeurs suivants :

■ Affirmer l'identité saisonnière de la branche :

– en posant le principe que l'ensemble des travaux de révision de la CCN ELAC est conduit dans la perspective de faire reconnaître le modèle social particulier des entreprises saisonnières de la branche ;

– en intégrant cette identité dans les définitions, classifications, dispositifs de temps de travail, de protection sociale et de formation.

■ Agir en faveur des petites structures dépourvues de représentation du personnel :

– en développant des accords-cadres et des véhicules conventionnels notamment adaptés à la réalité opérationnelle des très petites entreprises (TPE) ;

– en facilitant leur appropriation des dispositifs conventionnels (temps de travail, épargne salariale, protection sociale, formation).

■ Faciliter la lecture des dispositions conventionnelles :

– en veillant à la conformité des textes avec les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles ;

– en s'assurant du respect de la hiérarchie des normes et des blocs de négociation de branche prévus aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

■ Assurer la cohérence d'ensemble de la convention collective :

– en articulant les différents chantiers de révision entre eux ;

– en veillant à la compatibilité des nouveaux textes avec les dispositions conventionnelles existantes qui demeurent applicables.

Article 4 | *Thématiques de révision de la CCN ELAC*

4.1. Thématique « Saison et identité de la branche »

Les partenaires sociaux s'engagent à :

– affirmer explicitement, dans la convention collective, l'identité saisonnière de la branche ;

– définir, de manière conventionnelle, la notion d' « établissement saisonnier » propre au secteur des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ;

– préciser les modalités de détermination des périodes de saison et leurs incidences en matière de droits sociaux ;
– intégrer ces définitions et règles dans un ensemble cohérent, lisible et sécurisé.

4.2. Thématique « Classifications conventionnelles »

Les partenaires sociaux poursuivent et renforcent le chantier engagé en matière de classifications, afin de :

– construire un modèle innovant de pesée des emplois, adapté aux métiers de la branche, valorisant l'expérience et l'engagement des salariés saisonniers et permanents en prenant en considération les éléments de rémunérations minimales conventionnelles ;
– définir des critères de classification propres à la branche, fondés sur les qualifications et leurs compétences permettant d'assurer l'excellence de qualité de service aux visiteurs, les savoir-faire et les savoir-être ;
– identifier et reconnaître les emplois, assurer la lisibilité des parcours professionnels et la cohérence avec les dispositifs de formation et de certification ;
– veiller à la compatibilité du nouveau système de classification avec les exigences légales en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination, et avec le fonctionnement des plus petites entreprises.

4.3. Thématique « Temps de travail »

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier, au sein de la CPPNI, un accord de branche autonome relatif au temps de travail, distinct d'un simple avenant, visant à :

– faciliter la lecture des dispositions conventionnelles essentielles au fonctionnement du modèle social saisonnier ;
– regrouper et clarifier les règles relatives :
  – aux contrats de travail (dont la période d'essai) ;
  – aux conventions de forfait annuel ;
  – à la modulation et à l'organisation du temps de travail ;
  – au temps plein et au temps partiel ;
  – aux diverses majorations et contreparties (dont heures supplémentaires et complémentaires) ;
– assurer la conformité de ces dispositions avec les règles d'ordre public en matière de durée du travail, de repos et de santé au travail.

4.4. Thématique « Formation professionnelle »

En lien avec la CPNEF, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord de branche sur la formation professionnelle, ayant pour objet :

– de consacrer le positionnement des ELAC comme acteurs du développement professionnel des salariés de la branche ;
– d'entériner conventionnellement l'existence de l'organisme certificateur de la branche et de l'ensemble des certifications détenues ;
– de structurer des parcours de formation clairs, articulant dispositifs, certifications et évolutions professionnelles ;
– de proposer des solutions de financement identifiées, adaptées à la taille des entreprises et à leur saisonnalité ;
– d'assurer la cohérence d'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

4.5. Thématique « Protection sociale »

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier, au sein de la CPPNI, un accord de branche dédié à la protection sociale complémentaire, comprenant :

– un volet « Santé » relatif aux garanties de remboursement de frais médicaux ;

– un volet « Prévoyance » relatif aux garanties en cas de décès, d'incapacité, d'invalidité et, le cas échéant, d'inaptitude.

Cet accord aura pour objectifs :

– de mettre les dispositifs existants en conformité complète avec la réglementation en vigueur en intégrant les nouveautés législatives et règlementaires ;

– de sécuriser les entreprises et les salariés sur le plan juridique et financier ;

– de tenir compte du dérèglement climatique ;

– de tenir compte des particularités saisonnières de la branche ;

– de prévoir un suivi par la sous-commission « protection sociale », en lien avec la CPPNI.

4.6. Thématique « Égalité professionnelle, handicap et QVCT »

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir un chantier dédié à l'égalité professionnelle, au handicap et à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), visant à :

– entériner l'engagement de la branche en faveur de l'égalité salariale, de l'inclusion, et de toute forme de non-discrimination ;

– prévoir des mesures spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés dits « seniors » ;

– prendre en compte la situation des proches aidants dans l'organisation du travail et l'accès aux droits ;

– articuler ces engagements avec les obligations légales en matière d'égalité professionnelle, de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et de qualité de vie au travail.

4.7. Thématique « Épargne salariale »

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord-cadre conventionnel relatif à l'épargne salariale, ayant pour objet :

– de permettre aux entreprises, en particulier aux TPE dépourvues de représentation du personnel, de proposer facilement des dispositifs d'intéressement et de participation adaptés à leur typologie ;

– de prévoir des clés de répartition et des modalités de calcul prenant en compte la saisonnalité de l'activité ;

– de favoriser le partage de la valeur au sein des entreprises de la branche.

Article 5 | *Suivi, évaluation et articulation des travaux*

La CPPNI définit un calendrier pluriannuel de mise en œuvre des différentes thématiques de révision décrites à l'article 4, en fixant pour chaque chantier :

– les objectifs poursuivis ;

– les étapes de concertation et de négociation ;

– les échéances de conclusion d'avenants ou d'accords spécifiques.

Les calendriers sont annexés régulièrement aux procès-verbaux des CPPNI. Un bilan annuel de l'avancement des travaux de révision est présenté en CPPNI et intégré au rapport annuel de branche.

La CPPNI peut, en tant que de besoin, adapter le calendrier et le périmètre des thématiques pour tenir compte de l'actualité législative et réglementaire, de la situation économique de la branche et des travaux déjà réalisés, dans le respect des principes directeurs définis à l'article 3.

Article 6 | *Durée, dépôt et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er septembre 2026 au 31 décembre 2030. Il pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les avenants de révision régulièrement conclus se substituent de plein droit, à compter de leur entrée en vigueur, aux stipulations qu'ils modifient, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il sera déposé auprès du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumis à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Les partenaires sociaux demandent au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, à l'ensemble des entreprises relevant du 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 cinquante salariés.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)