

Convention collective nationale des espaces des loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994.

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels règle, sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé à but lucratif :

qui organisent et assument la maîtrise d'une sécurité permanente des biens et des personnes par des équipements techniques et un encadrement adaptés, le public n'ayant pas à mettre en oeuvre de connaissance technique particulière ;

qui gèrent des installations et / ou exploitent à titre principal des activités à vocation récréative et / ou culturelle, dans un espace clos et aménagé avec des installations fixes et permanentes comportant des attractions de diverse nature :

manèges secs et / ou aquatiques ;

spectacles culturels ou de divertissements avec présentation ou non d'animaux ;

décors naturels ou non ;

expositions ;

actions continues ou ponctuelles d'animation pédagogiques ou non.

Elles reçoivent un public familial, à titre onéreux :

avec un droit d'entrée unique et / ou paiement aux attractions ;

et ce tout au long de l'année et / ou de manière saisonnière.

Les entreprises concernées exercent, d'une manière générale, une ou plusieurs activités ludiques et / ou culturelles, en y associant : restauration, attractions, boutiques, destinées, dans le cadre urbain et / ou rural, et / ou commercial, à un marché familial.

Sont notamment, comprises dans le champ d'application, les activités suivantes, étant précisé que bien entendu l'ensemble des codes NAF cités le sont à titre indicatif.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 3F « manèges forains et parcs d'attractions », remplacée par la codification suivante :

93. 21Z : « activités des parcs d'attractions et parcs à thème » ;

93. 29Zp : « autres activités récréatives et de loisirs NCA » :

parc d'attractions ;

parc à thème ou non ;

parc aquatique ;

aquarium ;

transport d'agrément.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 5C « gestion du patrimoine culturel », remplacée par la codification suivante :

91. 02Z : « gestion des musées » ;

91. 03Z : « gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires » :

gestion des musées et sites de tous types ;

la conservation des sites (à l'exclusion des monuments historiques et palais nationaux).

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification 92. 5E « gestion du patrimoine naturel », remplacée par la codification NAF 91. 04Z « gestion du patrimoine naturel » :

la conservation du patrimoine naturel ;

les gestionnaires de jardins botaniques, des réserves et parcs naturels.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 7C « autres activités récréatives » :

exploitation de flippers ;

juke-box ;

baby-foot ;

jeux électroniques ;

billards ;

et tous jeux de même nature.

Sont comprises dans le champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 55. 4Cp « discothèques », remplacée par la codification 93. 29Zp « autres activités récréatives et de loisirs NCA » : (1)

discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing.

Soit des établissements équipés d'une piste de danse, animés par un professionnel de la musique enregistrée ou non et qui vendent des boissons destinées à être consommées sur place.

Sont exclues du champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 6 « gestion d'installations sportives » et « autres activités sportives », remplacée par la codification suivante :

93. 11Z : « gestion d'installations sportives » ;

79. 90Zp : « autres services de réservation et activités liées » ;

85. 51Zp : « enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs » ;

93. 12Z : « activités de clubs de sports » ;

93. 19Z : « autres activités liées au sport » :

organisation, gestion, encadrement d'activités sportives à caractère récréatif et de loisir ;

gestion d'installations sportives à caractère récréatif et de loisir.

Et, plus précisément, les installations et les centres des activités suivantes :

les piscines ;

les patinoires ;

les stades ;

les installations de sports de raquette ;

les installations de plein air ;

le bowling ;

le karting ;

le paintball.

De même sont exclues, à titre indicatif, du champ d'application toutes les entreprises répertoriées sous les anciennes codifications :

NAF 92. 3A « activités artistiques », remplacée par la codification suivante :

90. 01Zp « arts du spectacle vivant » ;

90. 03A « création artistique relevant des arts plastiques » ;

90. 03Bp « autre création artistique » ;

les associations couvertes par la convention collective de l'animation socioculturelle (dont écomusées) ;

NAF 92. 3B « services annexes aux spectacles », remplacée par la codification 90. 02Zp « activités de soutien au spectacle vivant » ;

NAF 92. 3D « gestion de salles de spectacles », remplacée par la codification 90. 04 Z « Gestion de salles de spectacles » ;

NAF 92. 1J « projection de films cinématographiques », remplacée par la codification 59. 14Z « projection de films cinématographiques » ;

NAF 92. 3Kp « activités diverses du spectacle », remplacée par la codification suivante :

79. 90Zp « autres services de réservation et activités liées » ;

85. 52Zp « enseignement culturel » ;

90. 01Zp « arts du spectacle vivant » :

cirques, marionnettes, sons et lumière, rodéo, corridas, etc. ;

NAF 92. 7A « jeux de hasard et d'argent », remplacée par la codification 92. 00Zp « organisation de jeux de hasard et d'argent » ;

les entreprises de spectacles à vocation exclusivement culturelle ;

les zoos et parcs animaliers exerçant cette activité à titre principal.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 7 avril 2010, art. 1er)

Chapitre II : Durée-Dépôt-Dénonciation-Adhésion-Révision Durée et dépôt

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et sera déposée, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Elle prend effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 2

En vigueur étendu

La convention collective peut être dénoncée par l'une des deux parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois, sous forme d'une notification à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du même dépôt légal qu'à l'article précédent :

- lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation.

Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des deux parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ;

- sauf extension de la convention collective, lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation ;

- lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés, tout employeur, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

Lorsqu'un employeur ou un groupement d'employeurs n'entre pas dans le champ d'application défini ci-dessus, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

Article 4

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ; les négociations débiteront dans un délai maximum de trois mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

Chapitre III : Avantages acquis

Article unique

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie, que cet avantage provienne du contrat individuel de travail ou d'un usage.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 1er du titre V de la présente convention.

Chapitre IV : Information des salariés

Article unique

En vigueur étendu

La présente convention collective est remise aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux et tenue à la disposition de tout salarié, qui pourra la consulter. Mention sera faite, par voie d'affichage, des modalités de consultation et d'acquisition de la convention.

Tout salarié peut se procurer la convention collective auprès des services du Journal Officiel, 26, rue Desaix 75015 PARIS.

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Liberté syndicale

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous à adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail.

Conformément à l'article L. 412-2 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et les avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Délégués syndicaux

Article 2

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif, qui constitue une section syndicale désigne, dans les limites fixés ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise :

- la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;
- dans les entreprises qui emploient de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :

Effectif en salariés	Nombre de délégués syndicaux
50 à 999	1
1000 à 1999	2
2000 à 3999	3
4000 à 9999	4
plus de 9999	5

- dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise

ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement ;

- chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ;

- dans les entreprises ou établissements où en application de l'article L. 412-11 sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du 1er alinéa ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise ;

- dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Le délégué syndical central prévu au 1er alinéa de l'article L. 412-12 dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixés ci-dessus.

Autorisations d'absence

Article 3

En vigueur étendu

Des autorisations d'absences non rémunérées sont accordés après préavis d'au moins quinze jours, sauf cas d'urgence justifiée, aux salariés devant assister :

- aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics sur présentation d'une convocation concernant la profession ;

- aux stages ou sessions consacrés à la promotion professionnelle ou à la formation syndicale dans les conditions et sous les réserves prévues par la loi du 30 décembre 1985 aux articles L. 451-1 à L. 451-3 et R 451-1 du code du travail ;

- aux stages ou sessions consacrés à la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, dans les conditions et sous les réserves prévues par les articles L. 225-1 et suivants du code du travail.

L'employeur prend toutes mesures pour éviter toute surcharge anormale de travail, pour le mandaté, au retour de ses absences.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Elles sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidé entre les organisations signataires et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Panneaux d'affichage

Article 4

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage distincts sont réservés dans chaque établissement aux communications des syndicats, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

Ces panneaux sont placés en des endroits accessibles au personnel.

Ils sont utilisés selon la législation en vigueur.

Obligation annuelle de négociier

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Contenu

Dans les entreprises où sont constitués une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation effective du temps de travail. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire et du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise (1) .

5.2. Initiative de l'employeur

A défaut d'initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les 15 jours qui suivent sa demande. L'employeur doit alors convoquer les parties à la négociation annuelle.

Cette demande de négociation est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de chaque établissement ou groupe d'établissements.

5.3. Déroulement de la négociation

Lors de la première réunion sont précisés :

- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières susvisées et la date de cette remise ; ces informations permettent une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations ;

- le lieu et le calendrier de ces réunions.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie.

5.4. Absence d'accord

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignés, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal doit être déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès des services du ministère du travail et au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

(1) Le point 5.1 de l'article 5 du titre II est étendu sous réserve de l'article L. 132-27 modifié du code du travail.

Titre III : Délégués du personnel

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur, ainsi que par la présente convention.

Missions

Article 2

En vigueur étendu

Ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites et relatives à l'application des accords d'entreprise éventuels, de la convention collective, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la législation sociale.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués du personnel pourront quitter leur poste de travail après en avoir informé leur responsable hiérarchique, selon des modalités arrêtées au niveau de l'entreprise, en matière de bons de délégation.

Moyens

Article 3

En vigueur étendu

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions collectives (1) avec l'employeur est considéré comme temps de travail. Il n'est pas imputé sur les quinze heures accordées chaque mois aux titulaires pour l'exercice de leur mandat.

Les délégués syndicaux, lorsque ces derniers appartiennent à l'entreprise, sont indemnisés dans les mêmes conditions, dès lors qu'ils sont appelés à participer aux réunions de délégués du personnel.

(1) Mot exclu de l'extension (arrêté du 25 juillet 1994, art.1er).

Elections

Article 4

En vigueur étendu

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux prescriptions légales.

Titre IV : Comité d'entreprise

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Les comités d'entreprise sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 431-1 et suivants du Code du travail.

Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier

Article 2

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spécialisées traitant des problèmes spécifiques des salariés saisonniers, y compris les problèmes de sécurité en liaison avec le CHSCT. Pour ce faire, un salarié saisonnier, par filière, défini à la classification de la présente convention peut être invité à participer aux travaux de cette commission. Ces salariés saisonniers seront désignés à la majorité des présents, chaque saison, par le comité d'entreprise. Ils bénéficient d'un crédit de quatre heures par mois, payé comme temps de travail, pour participer aux travaux de la commission.

Activités sociales et culturelles

Article 3

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise bénéficie au titre des activités sociales et culturelles, sans préjudice d'un montant plus favorable dont il pourrait bénéficier au titre des dispositions du code du travail, notamment de l'article L. 423-9, d'une subvention annuel minimale de 0,1 % de la masse salariale, hors coût du restaurant d'entreprise, s'il y a lieu. Cette subvention ne se confond pas avec la subvention de 0,2 % prévue par le code du travail au titre du fonctionnement du comité d'entreprise.

Elections

Article 4

En vigueur étendu

Les élections du comité d'entreprise ont lieu conformément aux prescriptions légales.

Titre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Le CHSCT est régi par la réglementation en vigueur par l'article L. 236-1 et suivants du code du travail.

La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail dans les établissements n'atteignant pas le seuil requis, les délégués du personnel se voient confier les missions normalement dévolues à ce comité mais sans autres moyens que ceux dont ils disposent pour leurs fonctions.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

Les personnes siégeant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont les suivantes :

- a) chef d'établissement ou son représentant ;
- b) représentants du personnel dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'établissement. Cette délégation du personnel est composée de membres désignés par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel ;
- c) personnes siégeant à titre consultatif : le médecin du travail assurant la surveillance du personnel, le chargé de la sécurité et des conditions de travail et toute personne qualifiée de l'établissement ou non à laquelle le comité peut faire appel occasionnellement par voie d'accord entre les représentants de l'employeur et les membres du CHSCT. Il est rappelé que les convocations sont systématiquement adressés à l'inspection du travail dont dépend l'établissement.

Missions

Article 3

En vigueur étendu

Le comité exerce des attributions en matière :

- d'hygiène ;
- de sécurité ;
- de conditions de travail.

Ces missions qui concernent aussi bien le personnel permanent que saisonnier sont précisées à l'article L. 236-2 du code du travail.

Moyens

Article 4

En vigueur étendu

Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel qui varie en fonction de l'effectif de l'établissement.

Le CHSCT se réunit au moins une fois trimestriellement à l'initiative du chef d'entreprise et plus fréquemment, en cas de besoin.

Il peut saisir le chef d'entreprise, chaque fois qu'il considère qu'il y a urgence dans les conditions et selon les modalités fixées par la législation en vigueur.

Formation du personnel à la sécurité

Article 5

En vigueur étendu

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

1. Nouvellement embauchés.
2. Qui changent de poste de travail ou de technique.
3. Qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.
4. Temporaires à l'exception de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de qualifications nécessaires.

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation pratique à la sécurité ; il en est de même pour les salariés intérimaires. En outre, une formation

renforcée à la sécurité, ainsi qu'un accueil et une information adaptée doit être organisée dans l'entreprise pour ces salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité. La formation doit comprendre des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est amené à se déplacer ainsi que sur les risques à long terme des produits utilisés. La liste des postes de travail donnant lieu à cette formation renforcée est établie par le chef d'entreprise après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel. Doivent figurer impérativement sur cette liste :

1. Les travaux habituellement reconnus dangereux (ex : conduite d'engins, travaux de maintenance sur machines dangereuses) et nécessitant une certaine qualification ou les travaux exposant à certains risques (ex : manipulation produits chimiques, travaux en hauteur ou exposé à des nuisances).

2. Les travaux pour lesquels une formation particulière est exigée par la réglementation (ex : caristes).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.230-2, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 25 juillet 1994, art.1er).

Titre VI : Présentation collective des salariés - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Création

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de la structure de la profession, caractérisée par la coexistence d'un nombre restreint de grandes ou moyennes entreprises et d'un nombre important de petites entreprises, ainsi que par leur dispersion sur l'ensemble du territoire, les parties signataires sont convenues de la création d'une commission paritaire nationale permettant de favoriser la représentation des salariés.

Missions

Article 2

En vigueur étendu

Cette commission paritaire remplit les missions suivantes :

- interprétation et conciliation relatives à l'application de la présente convention collective et de ses annexes ;
- conditions de mise en oeuvre des principes de classification négociés dans la branche au niveau des entreprises, en cas de réclamation ;
- litiges individuels ou collectifs, sur saisine de la commission paritaire par les relais régionaux ou nationaux dont se sont dotés les organisations syndicales représentatives au plan national, pour les entreprises dans lesquelles n'existe aucune instance de représentation du personnel. Les modalités de saisine sont précisées dans le règlement intérieur de la commission.

Moyens

Article 3

En vigueur étendu

Les moyens de la commission paritaire sont déterminés dans les conditions suivantes :

- la commission paritaire se réunit une fois par semestre, si besoin est, sauf situation d'urgence dans des conditions prévues à son règlement intérieur ;

- deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national, siègent pour représenter le collègue salarié. Les employeurs sont représentés en nombre égal ;
- les articles 3 et 4 de l'accord sur l'indemnisation des délégués aux réunions de la commission mixte nationale s'appliquent à leur situation (cf. annexe 1) ;
- dans chaque entreprise, l'existence de la commission paritaire, ses missions ainsi que les coordonnées des organisations représentatives au plan national ou des correspondants régionaux qu'elles ont désignés est inscrite dans un document élaboré lors de la première réunion de ladite commission, le document fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ;
- toute décision fera l'objet d'un procès-verbal d'accord et sera prise en respectant les principes de parité entre les délégations d'employeurs et de salariés, selon les modalités fixées dans le règlement intérieur ;
- dans les entreprises ne disposant pas d'instances de représentation du personnel, un panneau d'affichage doit être prévu pour porter à la connaissance des salariés du secteur d'activités les procès-verbaux ou extraits de procès-verbaux que la commission paritaire décide de diffuser ainsi que les éventuels commentaires des organisations syndicales représentatives au plan national sur les sujets traités et diffusés par la commission ;
- dans les autres entreprises, les représentants du personnel peuvent afficher les mêmes documents sur les panneaux mis à leur disposition.

Organisation

Article 4

En vigueur étendu

La commission est présidée alternativement, par période annuelle (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des employeurs et un représentant des salariés des organisations signataires désigné à la majorité de chaque collègue.

Le secrétariat est tenu par France Parcs, où se situe son siège. La commission est toutefois compétente pour modifier ces dispositions sans qu'il y ait lieu à révision de la présente convention.

Titre VII : Contrat de travail

Mentions obligatoires

Article 1er

En vigueur étendu

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié concomitamment à la prise de poste. Il doit spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail (déterminée ou indéterminée) ;
- le cas échéant, l'exercice d'une polyactivité ;
- la durée du travail et, le cas échéant, les variations de sa répartition sur la semaine ;
- le lieu de travail ou la zone géographique d'affectation ;
- le salaire de base et les éléments de rémunération ;
- le coefficient hiérarchique et la qualification ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et des accords collectifs d'entreprise éventuels.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont conclus pour un temps partiel, les contrats de travail doivent également mentionner les dispositions légales ou conventionnelles obligatoires.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;
- d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail tel que définie à l'article 5 du titre 5 de la présente convention.

Nature du contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les contrats de travail sont conclus normalement pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée.

En raison de la nature de l'activité des parcs de loisirs et d'attractions, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les parcs de loisirs et d'attractions peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1-3e du code du travail, avoir recours à ces contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires auxquels le personnel permanent et/ou saisonnier ne permet pas de répondre.

Notion de saison

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu de l'activité saisonnière dans la plus grande partie de la profession des parcs de loisirs et d'attractions, les parties sont convenues d'adopter les dispositions suivantes ;

Pour l'application du présent article et des autres articles de la convention faisant référence à la notion de saison, il est rappelé que la saison correspond :

1. Pour les parcs qui ne sont pas ouverts au public toute l'année à la période d'ouverture au public, précédée de la période de préparation de l'ouverture et suivie de la période des opérations de clôture et d'inventaire, pour les emplois concernés, dans une durée maximale de huit mois, sauf pour les contrats conclus antérieurement à la date de prise d'effet de la convention collective pour une durée plus longue.
2. Pour les parcs ouverts au public toute l'année, à la période où, soit pour des raisons climatiques, soit en raison des modes de vie collectif, une pointe durable de fréquentation est habituellement constatée,
3. Les instances représentatives du personnel sont informées des dates d'ouverture et de fermeture du parc.

Dispositions particulières applicables aux salariés saisonniers

Article 4

En vigueur étendu

D'une manière générale, l'employeur s'efforce de procéder à un bilan de l'activité de l'intéressé, dans le parc, pendant la saison, avec chaque salarié saisonnier.

Au terme de la saison, l'employeur qui envisage de proposer un contrat pour la saison suivante correspondante, avise le salarié dans les 90 jours suivant la fin de la saison qu'il le recrute pour la saison suivante correspondante pour une durée d'activité similaire, sans garantie de durée identique.

Le salarié concerné doit informer l'employeur de sa décision au moins deux mois avant la prise de poste prévue, par tout moyen lui permettant d'établir l'existence de sa réponse. A défaut de réponse, le salarié est réputé avoir refusé la proposition.

Passé le terme de la quatrième saison consécutive, dans le cas où l'employeur n'envisage pas de proposer un contrat pour la saison suivante, ou en cas de non-reprise liée au nombre d'emplois disponibles, l'entreprise verse une "indemnité de fin de contrat saisonnier" égale à 6 % des salaires bruts perçus lors de la dernière saison.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié ou de manquement professionnel dûment motivé.

Période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention collective et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder :

1. Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai n'excédant pas les limites établies par les dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail, à savoir, et à défaut de dispositions contractuelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines civiles lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ;

Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail.

2. Pour les contrats à durée indéterminée :

- un mois pour les ouvriers et employés,
- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- trois mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties.

Modification du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Lorsque cette modification s'inscrit dans le cadre d'un projet de nature économique ayant un

caractère collectif, elle implique la consultation préalable du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel (1).

Si le salarié n'accepte pas cette modification sous un délai maximal de sept jours porté à un mois lorsqu'il s'agit d'un motif de nature économique et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et des textes relatifs au contrat à durée déterminée, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur (2).

Ce délai ne s'applique pas lorsque les modifications sont mineures et portent, par exemple, sur les conditions d'affectation dans le cadre de la polyactivité visée au préambule du titre IX.

(1) Le premier alinéa de l'article 6 du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2, du nouveau code du travail. (2) Le deuxième alinéa de l'article 6 du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1 du code du travail.

Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 7

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent, en conséquence, de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail, d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses (1).

(1) Le dernier alinéa de l'article 7 du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 416 (3°) du code pénal et de l'article L. 122-45 du code du travail.

Travailleurs handicapés (L. 323-1 et suivants du code du travail)

Article 8

En vigueur étendu

Toute entreprise occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés tel qu'énoncé à l'article L. 323-3 du code du travail, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du 1er alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

Les employeurs peuvent s'acquitter :

1. Partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

2. Intégralement en :

Faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs comportant deux au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire du travail ;
- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

- L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés instituée par l'article L. 323-35 ou du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L. 323-34.

En versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer ; le montant de cette contribution, qui peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, dans la limite de 500 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de la présente section par rapport à l'ensemble des emplois existants ; ils doivent également justifier de l'application éventuelle des articles L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-2 du code du travail.

Les entreprises occupant moins de vingt salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Titre VIII : Durée du travail

Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail

Article unique

En vigueur étendu

La durée du travail est fixée conformément à la législation en vigueur, la durée du travail effectif répondant à la définition fixé par l'article L. 212-4 du code du travail.

La durée hebdomadaire de trente-neuf heures peut être répartie d'une manière égale ou inégale sur quatre jours, cinq jours, cinq jours et demi ou six jours par semaine.

Hors saison, la durée du travail est répartie sur cinq jours avec deux jours de repos consécutifs.

En saison, la durée du travail est répartie sur six jours, si possible cinq jours ; dans ce dernier cas, les deux jours de repos hebdomadaire sont attribués si possible de manière consécutive, le cas échéant par roulement.

Un salarié ne fut être employé plus de six jours par semaine : ceci implique que sau exception, avec un maximum de trois fois par salarié et par saison, un salarié ne peut être employé plus de six jours consécutifs.

Il est rappelé que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur posent les limites suivantes à la durée du travail :

- durée journalière maximale : 10 heures de travail effectif ;
- durée hebdomadaire maximale : 48 heures de travail effectif.

La durée maximale hebdomadaire moyenne est portée de 46 heures légales de travail effectif sur douze semaines à 45 heures.

La durée du repos entre la fin du travail de la journée précédente et la reprise du travail de la journée suivante doit, sauf circonstances exceptionnelles, être de 11 heures et de 12 heures pour les salariés mineurs. En tout état de cause, il ne peut être dérogé à ce principe dans le cadre de l'organisation planifiée du travail des salariés.

En cas de baisse d'activité ayant une incidence sur la durée du travail, sans préjudice d'accord de modulation ou de réduction collective de la durée du travail et de toutes formes de travail à temps partiel ou d'heures pouvant donner lieu à récupération, il est rappelé que, dans les conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en oeuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail

Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties constatent la spécificité du secteur d'activité visé par la présente convention caractérisé par des variations d'activité saisonnière, mais aussi par des variations d'activité au sein du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prennent acte, de même, des difficultés particulières pouvant naître des intempéries en raison de la nature même de l'activité exercée telle que définie dans le champ d'application.

L'aménagement du temps de travail correspond à une réponse possible à ces questions, réponse qui doit porter également sur le développement, autant que le permet l'activité, des emplois permanents.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent donc, en application et dans les conditions fixées par les articles suivants, adopter les modalités d'aménagement du temps de travail, sans préjudice des accords d'entreprise qu'elles pourraient conclure sur les mêmes sujets, sur les thèmes pour lesquels la loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise.

Heures supplémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptible d'être pratiqué sans autorisation préalable de l'administration s'établit à cent trente heures pour les permanents et quatre-vingt-dix heures pour les saisonniers.

Les heures supplémentaires de travail effectif décomptées à la semaine, effectuées à la demande de l'employeur, sont payées avec les majorations légales :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Elles ouvrent droit, dans les conditions et limites fixées à l'article L. 212-5-1 à un repos compensateur au-delà de la quarante-deuxième heure. Celui-ci doit être pris dans les 2 mois suivant l'obtention d'une durée de repos compensateur égale à 8 heures sans préjudice des dispositions légales.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, 2e alinéa du code du travail, les heures supplémentaires ci-dessus visées peuvent toutefois donner lieu, en tout ou partie, à un report de ces heures, tenant compte des majorations, sous la forme d'un report d'heures payées et non effectuées.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, les repos de remplacement peuvent être pris dans les conditions suivantes :

- 1er cas : sous la forme d'un crédit/débit, dès lors qu'une comptabilisation individuelle des heures, portée à la connaissance du salarié lui permet de connaître précisément l'état de ses droits ;
- 2e cas : pendant la saison à une date fixée par l'employeur après concertation avec le salarié ;
- 3e cas : dès le dernier jour de la saison avec l'accord du salarié.

Dans les deux premiers cas, les majorations sont de 25 % par heure reportée pour les huit premières heures d'une semaine et 50% pour les heures suivantes de la même semaine. Dans le dernier cas, pour les

saisonniers, la majoration est de 30% pour les huit premières heures et de 60 % pour les heures suivantes de la même semaine.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accord de modulation dans les entreprises.

Ces reports d'heures se substitueront au paiement des heures supplémentaires avec la paie correspondante au mois où elles auront été effectuées et sont prévues sans préjudice du repos compensateur prévu au 3e alinéa du présent article.

Les salariés concernés sont informés mensuellement par document annexé au bulletin de paie de l'état de leurs droits en matière de repos de remplacement.

Les entreprises se dotent d'un élément de contrôle par les salariés de leur temps de travail, par tout support approprié.

Récupération des heures perdues

Article 3

En vigueur étendu

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article L. 212-2-2 du code du travail et notamment celles perdues par suite d'interruption collective du travail, résultant de causes accidentelles, d'intempéries et/ou de cas de force majeure, peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures perdues par suite d'interruption de travail collective non prévisible font alors l'objet d'une récupération dans les conditions suivantes :

1. Les heures sont récupérées dans les douze mois suivant l'interruption collective de travail. En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, les heures perdues ne sont payées que dans la mesure où elles ont été travaillées en récupération.
2. La récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures par jour et de porter à plus de 45 heures par semaine la durée effective du travail.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, quand ils existent, sont consultés préalablement sur le calendrier de la récupération.

L'administration du travail est informée des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Les conflits collectifs ne constituent pas un cas de force majeure susceptible de donner lieu à récupération des heures perdues.

Travail à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 212-4-2 et 5 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel mensuel ou hebdomadaire, les salariés dont la durée du travail est inférieure au moins d'un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée travail fixée conventionnellement.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, notamment, la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, ou mensuelle du travail, et sa repartition. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à dix pour cent de la durée de travail prévue dans le contrat.

Lorsque, durant dix semaines consécutives, un salarié à temps partiel a accompli des heures complémentaires à hauteur des dix pour cent ci-dessus mentionnés, son contrat de travail est réputé inclure une durée contractuelle comprenant ces heures complémentaires.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles définies au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet et sont rémunérés, à qualification égale, emploi équivalent, et au prorata du temps de travail, de façon identique aux salariés à temps complet. Ces principes valent également en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise. Les droits attachés à l'ancienneté sont réduits au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée affichée dans l'entreprise (1).

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique. Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

- les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par écrit, tout moyen de preuve pouvant être retenu ;
- les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée ;
- en cas de pluralité de demandes pour un même poste à pourvoir est retenue en priorité la candidature répondant à la qualification concernée par ordre d'ancienneté de la demande.

Les entreprises s'emploient à privilégier des contrats à temps partiel ouvrant droit à une couverture sociale.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 juillet 1994, art. 1er).

Autres dispositions concernant l'aménagement du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent à ce stade de la négociation de la convention collective nationale de ne pas prévoir en l'état d'autre dispositif d'aménagement du temps de travail et, notamment, d'accord de modulation.

Elles s'accordent cependant d'engager des négociations sur ce thème, soit à l'occasion d'une négociation annuelle sur les salaires, soit par la saisine d'une commission mixte à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires à la négociation de négociier, en fonction de l'évolution du secteur d'activités, sur un accord portant sur d'autres formes d'aménagement du temps de travail y compris la modulation.

Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Préavis

Article 1er

En vigueur étendu

Après la période d'essai, la démission et le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donnent lieu à un préavis d'une durée de :

- un mois pour les employés et les ouvriers ;
- deux mois pour les techniciens ;
- trois mois pour les cadres.

Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de deux mois doit être respecté.

Les salariés en période de préavis ont le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser, par écrit, le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis.

Indemnités de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

Il est alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise, et fixée comme suit :

- à partir d'une année d'ancienneté révolue, un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- au-delà de quinze années d'ancienneté révolues, il est ajouté au chiffre précédent un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de quinze ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des douze derniers mois précédant le licenciement ou,

selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération brute normale la plus élevée perçue au cours des trois derniers mois de travail.

Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au pro rata temporis.

Départ à la retraite

Article 3

En vigueur étendu

3.1 - Deux situations peuvent se présenter :

A - Départ en retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue au paragraphe 2.

B - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur :

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ou, si cette solution est plus avantageuse pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

Il est rappelé que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement pour lequel doit exister une cause réelle et sérieuse. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité conventionnelle de licenciement, dans les mêmes conditions fixées par l'article "Indemnités de licenciement" de la présente convention collective.

Pour l'application des dispositions du présent article, l'âge normal de départ à la retraite est l'âge, pour un salarié donné, auquel est ouvert le droit à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

3.2 - Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ en retraite, sur la base du dernier salaire, est fixée comme suit :

- un demi mois de un à cinq ans d'ancienneté révolus ;
- un mois de cinq à dix ans d'ancienneté révolus ;
- un mois et demi de dix à quinze ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois de quinze à vingt ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois et demi de vingt à trente ans d'ancienneté révolus ;
- trois mois au-delà de trente ans d'ancienneté révolus.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement défini à l'article 2 du présent titre.

3.3 - Cotisations à la retraite complémentaire (cf. annexe II)

1) Cotisations

Les employeurs doivent souscrire auprès de leur caisse de retraite complémentaire un contrat couvrant l'ensemble de leur personnel pour un taux minimum de 6 %.

2) Répartition

Les cotisations supplémentaires, c'est-à-dire au delà de la cotisation obligatoire de 4 % sont réparties à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge des salariés.

3) Assiette des cotisations

Les cotisations supplémentaires, c'est-à-dire au delà de la cotisation obligatoire de 4 %, sont assises sur :

- la tranche A par les salariés définis aux articles 4, 4bis et 36 de la convention collective du 14 mars 1947 ;
- l'assiette des cotisations ARRCO par les salariés non cadres.

Titre X : Suspension du contrat de travail

Chapitre 1er : Congés Payés

Durée des congés

Article 1er

En vigueur étendu

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 223-5 du code du travail qui dispose que "les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un an au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours."

- l'article L. 223-8 du code du travail qui dispose que "le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu." La durée des congés ne pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables" peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seu lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément".

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés."

Sont considérées notamment et sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires, comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé, les périodes énumérées aux articles :

- L. 223-4 qui dispose que "la durée du congé payé annuel peut être majoré en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon les modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables". Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

- L. 451-2 qui dispose que "la durée du ou des congés de formation économique sociale et syndicale visés à l'article L. 451-1 du code du travail ne peut être imputé sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilable à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat."

- L. 225-2 qui dispose que "la durée des congés non rémunérés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat."

- L. 931-7 qui dispose que la "durée du congé individuel de formation ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel."

- L. 226-1 qui dispose que les "congés pour événements familiaux sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel."

- L. 122-8 relatif au "calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. En cas de rupture du contrat, l'indemnité compensatrice versée au titre du délai congé non effectué sur demande de l'employeur est prise en compte dans l'assiette de l'indemnité",

et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 1er 1er du Chapitre 3 du présent titre.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières, des accords collectifs ou particuliers peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

Période des congés

Article 2

En vigueur étendu

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail visé à l'article 1er, il est rappelé que le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaires. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Le reste des congés peut être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période du 1er novembre au 30 avril.

Dans le cas où ces douze jours sont pris en dehors de la période allant du 1er juillet au 15 septembre, un jour de congé de fractionnement supplémentaire est accordé au salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 23-7 du code du travail, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Indemnisation du congé

Article 3

En vigueur étendu

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 223-11 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

Chapitre II : Autres Congés

Congés pour événements familiaux

Article 1er

En vigueur étendu

A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ;
- examens prénataux : dans les conditions prévues à l'article L. 122-25-3 ;
- rentrée des classes : une demi-journée pour les salariés ayant des enfants en âge scolaire jusqu'à 12 ans révolus).

Sous réserve de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un ascendant au premier degré : 1 jour ;
- présélection militaire dans la limite de 3 jours ;

- enfants malades : 2 jours non consécutifs par an, sur présentation d'un certificat médical pour enfant malades de moins de 12 ans, quelque soit le nombre d'enfants.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris concomitamment aux événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant au second degré : 1 jour ;
- examens prénataux : dans les conditions prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail ;
- rentrée des classes : 1 demi-journée pour les salariés ayant des enfants en âge scolaire (jusqu'à la veille du 12e anniversaire de l'enfant).

Sous réserve de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;
- enfants malades : 2 jours non consécutifs par an, sur présentation d'un certificat médical pour enfant malade de moins de 12 ans, quel que soit le nombre d'enfants.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris concomitamment aux événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Congés sans solde

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par le code du travail et notamment par :

- les articles L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;

- les articles L. 122-28-1 à 4 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté, le départ au service national obligatoire consiste en une suspension du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée pour la durée de celui-ci y compris s'il s'effectue en coopération ou dans le cadre du statut des objecteurs de conscience.

Chapitre III : Absence pour maladie et indemnisation

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31 mai 1994

I. Garantie du maintien du salaire par l'employeur

1. Bénéficiaires

Il s'agit de tous les salariés cadres et non cadres inscrits à l'effectif, et entrant dans le champ d'application de la convention collective des parcs de loisirs et d'attractions.

La notion de salariés s'entend par tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée et quel que soit le nombre d'heures effectuées.

2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident professionnel ou non, pris en charge ou non (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, le salaire est maintenu par l'employeur dans les conditions suivantes :

a) Personnel permanent :

– ancienneté dans l'entreprise : 1 an. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- 8e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

b) Personnel saisonnier : (1)

– ancienneté dans l'entreprise : 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures de travail. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- 12e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

3. Durée et montant de l'indemnisation (2)

Cause de l'arrêt	Période de l'indemnisation à 100 % du salaire net (y compris les prestations de la Sécurité sociale *)	Période de l'indemnisation à 75 % du salaire net (y compris les prestations de la Sécurité sociale *)
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours

(*) Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique, mais l'employeur ne se substitue pas à la sécurité sociale.

La durée totale d'indemnisation de 90 jours consécutifs ou non (non compris les délais de carence) :

- s'entend sur une période glissante de 12 mois précédant la maladie pour le personnel permanent ;
- est limitée au terme du contrat de travail pour le personnel saisonnier.

Le salaire servant de base au calcul des prestations est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la même période (hors primes et gratifications).

II. Régime de prévoyance

A. Garantie incapacité de travail (relais à la garantie du maintien du salaire par l'employeur)

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en compte (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

2. Point de départ de la garantie

Dès la fin du maintien de salaire par l'employeur tel que prévu par la convention collective des parcs de loisirs et d'attractions, soit au 91e jour d'indemnisation.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise, le point de départ de la garantie se situe au trente et unième jour d'arrêt de travail continu.

Cas des salariés saisonniers ayant l'ancienneté requise et dont le contrat de travail arrive à terme au cours d'une maladie ou accident professionnel ou non : le régime de prévoyance interviendra au plus tôt à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

3. Durée du service des prestations

Les prestations seront versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite.

Les salariés saisonniers dont le contrat de travail vient à expiration au cours de l'arrêt continuent de bénéficier des prestations jusqu'au 1 095e jour.

4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations de la sécurité sociale, est fixé à 75 % du salaire brut.

B. Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1. Durée du service des prestations

En cas d'invalidité permanente, totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale en 1re, 2e ou 3e catégorie, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée par la sécurité sociale en cas d'inaptitude au travail.

Dans le cas particulier des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil, et/ou ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, l'invalidité est reconnue par le médecin contrôleur de l'organisme de prévoyance sur avis du médecin traitant.

2. Montant des prestations

Le montant des prestations, y compris les prestations servies par la sécurité sociale, pour la 2e et la 3e catégorie est fixé à 75 % du salaire brut.

En cas d'invalidité 1re catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5 de celui retenu pour la 2e ou la 3e catégorie.

Dans le cas particulier des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil, et ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique mais l'organisme de prévoyance ne se substitue pas à la sécurité sociale.

C. Garantie décès, invalidité totale et définitive

1. Définition de la garantie décès

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à :

- 80 % du salaire annuel brut quelle que soit la situation familiale du salarié ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou le cas échéant, directement aux bénéficiaires.

2. Bénéficiaire

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé :

- a) En premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- b) En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :
 - au conjoint non séparé de corps ;
 - ou aux enfants par parts égales ;
 - ou aux parents et à défaut aux grands-parents ;
 - à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du ou des bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

3. Définition de la garantie invalidité totale et définitive

L'invalidité totale et définitive ITD (3e catégorie reconnue par la sécurité sociale) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation d'un capital et au versement, jusqu'à perception de la retraite sécurité sociale, d'une rente mensuelle telle que définie au paragraphe garantie invalidité permanente, totale ou partielle.

Le montant du capital est fixé à :

- 100 % du salaire annuel brut quelle que soit la situation familiale du salarié ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

D. Garantie rente éducation

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive du salarié, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge au sens fiscal.

Le montant de la rente qui évolue en fonction de l'âge est fixé à :

- a) 7 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- b) 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 ans à moins de 18 ans ;
- c) 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 18 à 25 ans en cas de poursuite des études.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études). Elle est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil et est revalorisée chaque année. La rente éducation est assurée dans le cadre de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

III. Régime de prévoyance : dispositions générales

1. Titulaires des garanties du régime de prévoyance

Il s'agit de l'ensemble des salariées inscrits à l'effectif, quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Sont considérées comme salariés :

- tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, tous les salariés saisonniers, vacataires ou extra, intermittents du spectacle ne relevant pas du GRISS, apprentis, stagiaires rémunérés.

2. Traitement de référence pour le personnel non cadre et cadre

Le traitement de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A et B perçu au cours du mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité totale et définitive hors primes ou gratifications, multiplié par 12, auquel s'ajoutent les primes et gratifications prévues au cours des 12 mois précédents.

3. Clause de revalorisation

Les prestations seront revalorisées sur la base du pourcentage d'évolution du point conventionnel.

4. Maintien des garanties

Pendant la période au cours de laquelle un assuré perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisations s'il ne perçoit plus de salaire.

5. Terme des garanties

a) En cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié du fait de la maladie, si la profession n'a pas dénoncé son contrat de prévoyance, les prestations incapacité, invalidité et décès sont maintenues et revalorisées avec exonération du paiement de la cotisation pour les bénéficiaires.

b) En cas de dénonciation de l'accord ou de disparition de l'entreprise :

- la garantie décès cesse ;
- la garantie incapacité, invalidité, rente éducation,

les garanties étant assurées dans le cadre de la gestion en capitaux de couverture, les prestations en cours de paiement sont maintenues jusqu'à extinction du droit, à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat.

IV. Cotisations

Montant des cotisations : 0,59 % de salaires brut TA et TB

Répartition des cotisations

Elles sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

V. Choix de l'organisme de prévoyance

Les entreprises n'ayant aucun régime de prévoyance volontaire en vigueur au jour de la conclusion de la présente convention devront souscrire aux garanties ci-dessus définies auprès de l'organisme unique de prévoyance désigné par les organisations syndicales signataires de la présente convention, défini à "l'accord portant sur le choix de l'organisme de prévoyance".

Grille récapitulative

	Salariés permanents	Salariés saisonniers
GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté pour bénéficier de la prestation	1 an	18 mois ou 330 jours ou 2574 heures
Délai de carence :		
- maladie	7 jours	11 jours
- accident du travail	0 jour	0 jour
Durée d'indemnisation	90 jours sur 12 mois	90 jours sur 12 mois limités au terme du contrat
Montant de l'indemnisation :		
- maladie	30 jours à 100 % (*) du salaire net 60 jours à 75 % (*) du salaire net	30 jours à 100 % (+) du salaire net 60 jours à 75 % (+) du salaire net
- accident du travail	29 jours à 100 % (*) du salaire net 61 jours à 75 % (*) du salaire net	29 jours à 100 % (+) du salaire net 61 jours à 75 % (+) du salaire net
PREVOYANCE INCAPACITE		
Point de départ	Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinu Si l'ancienneté est inférieure à 1 an : au 31e jour d'arrêt continu	Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinu Si l'ancienneté est inférieure à 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures : prise en charge au 31e jour d'arrêt continu
Durée d'indemnisation	Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite	Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite
Montant de l'indemnisation	75 % du salaire brut (*)	75 % du salaire brut (*)
PREVOYANCE INVALIDITE		
Durée d'indemnisation	Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail	Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail

Montant de l'indemnisation	75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (*) 3/5 de ce montant en 1re catégorie (*)	75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (*) 3/5 de ce montant en 1re catégorie (*)
(*) Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations familiales journalières pour insuffisance des droits à la sécurité sociale, celles-ci sont reconstituées de manière fictive.		

(1) Point étendu sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord nationale interprofessionnel annexé) (arrêté du 10 octobre 1994, art.1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord nationale interprofessionnel annexé) (arrêté du 10 octobre 1994, art.1er).

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Préalablement, il est rappelé que l'article L. 122-32-1 du code du travail dispose que « le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. »

Aux termes de l'article L. 122-32-2 du code du travail, « au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle. »

En application des dispositions susvisées, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé perçoit, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement .(1)

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement correspondantes.

En cas d'inaptitude au poste de travail au retour du salarié, l'employeur s'efforcera de trouver un emploi adapté au salarié dont les capacités se trouveraient diminuées avant d'envisager le licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 25 juillet 1994, art.1er).

Chapitre IV : Maternité-Adoption

Article

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Après deux ans d'ancienneté, pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En aucun cas, la rémunération totale versée ne peut être supérieure à 100 % de la rémunération nette de référence.

Les intéressées bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait des dites consultations prénatales.

Les salariées travaillant sur un poste relevant des filières exploitation et technique bénéficient, dès le 5e mois de grossesse, d'une demi-heure par jour de pause supplémentaire en accord avec l'employeur.

Titre XI : Formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : TITRE XI annulé et remplacé par l'avenant n°20 du 13 avril 2005.

Titre XII : Classifications

Chapitre I : Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs de loisirs et d'attractions impliquent le plus souvent la mise en oeuvre d'une polyactivité permanente.

Cette polyactivité peut revêtir plusieurs aspects, étant rappelé que pour l'ensemble des dispositions du texte prenant en compte la notion de saison, les salariés concernés seront les salariés titulaires d'un contrat saisonnier ayant correspondu au moins à une durée égale à 80 p. 100 de la période d'activité saisonnière du parc :

1. Il peut s'agir de situations permettant à des salariés, hors saison ou hors période d'ouverture du parc de conserver un emploi permanent. Les emplois exercés devraient de préférence être de même niveau de qualification.

Dans l'hypothèse où cela ne serait pas possible, il sera admis que ces emplois puissent être rémunérés distinctement selon la qualification de chaque emploi occupé.

2. Il peut s'agir également d'emplois permanents ou saisonniers impliquant l'exercice de tâches relevant d'un même niveau de qualification, s'exerçant dans des services différents. A titre d'exemple, des salariés affectés aux attractions peuvent être conduits à exercer des activités de vente ou de service de restauration dans des emplois de même qualification. Dans cette hypothèse, le classement du salarié prenant en compte par nature cette polyactivité, il n'y a pas lieu à modification des principes de rémunération par niveau.

Les parties signataires conviennent cependant que les salariés concernés par les emplois mettant en oeuvre une polyvalence significative et permanente doivent être engagés en fonction d'une activité, d'une filière et d'une qualification dominante.

L'exercice significatif et permanent de plus de deux activités relevant de services différents et de même niveau de qualification sera pris en compte dans la progression de carrière du salarié.

Par exercice significatif et permanent de plusieurs activités, il convient d'entendre l'exercice permanent d'activités alternantes, clairement identifiées dans le contrat de travail, inscrites dans le cadre de l'organisation habituelle du travail du salarié.

Le salarié concerné par cette polyactivité, dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, après une saison d'ouverture au public sera classé au deuxième échelon de son niveau de classement initial.

Le salaire conventionnel correspondant à l'échelon II sera égal au salaire conventionnel du niveau considéré majoré de 4 points d'indice traduit en francs pour le niveau I et de 6 points d'indice traduit en francs pour le niveau II.

Chapitre II : Classifications

Préambule

Article

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités propres au secteur des parcs de loisirs et d'attractions, les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure des emplois, huit niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient :

- de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie ;

- de ne pas prendre en compte, à priori, le titre et/ou la rémunération attribué au salarié avant la mise en place de la classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité et de formation.

La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux hiérarchiques est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposés quelques exemples d'emploi qui n'indiquent que le titre ; un emploi ne peut être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises :

- en matière de responsabilités ;

- les difficultés de mise en oeuvre des connaissances et des compétences ;

- la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative.

Il est précisé que les fonctions de direction générale (ou celles équivalentes) des parcs de loisirs et d'attractions ne sont pas visées dans la grille de qualification.

Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

A l'intérieur de la grille de classification, les emplois ont été classés en huit niveaux comprenant de un à trois échelons. Un emploi est donné en terme générique pour l'ensemble des filières. A chaque échelon correspond :

- un coefficient hiérarchique, sans lien avec la valeur du point ;
- un coefficient de rémunération ;
- un salaire minimum obtenu en multipliant le coefficient de rémunération par la valeur du point en vigueur.

Pour chaque emploi, classé par niveau et par échelon, sont donnés des exemples de qualifications, classés par filière :

- administration-gestion ;
- technique ;
- exploitation (regroupant les services opérationnels du parc tel que l'accueil, la restauration, les commerces, etc.) ;
- spectacle.

La grille de classification s'inscrit dans une perspective dynamique en permettant à chacun d'évoluer dans le temps et/ou en fonction de la mise en oeuvre de la polyactivité et de la politique de formation de la profession.

1. Le salaire minimum professionnel (niveau I, 1er échelon) est égal à 5900 F au 1er janvier 1994.
2. Il n'existe pas de valeur de point pour le niveau I, sauf pour la détermination des points de valorisation pour les 2e et 3e échelons.
3. Seul le coefficient hiérarchique apparaît sur le bulletin de salaire. Le coefficient de rémunération est porté à la connaissance du personnel.
4. Il est confirmé, qu'en cas de promotion interne :

- un assistant confirmé au coefficient 215, qui deviendrait agent de maîtrise dans sa filière, serait classé d'office au coefficient 250 ;

- un agent de maîtrise confirmé au coefficient 280, qui devient cadre dans sa filière, serait classé au coefficient 300.

5. La valeur du point est réexaminée au cours du dernier trimestre pour l'année suivante.

6. Tous les cinq ans, les parties examinent la grille de classification afin de vérifier si elle demeure adaptée aux évolutions de la profession.

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I

Article 2

En vigueur étendu

Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle, visant à exécuter des tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

I - Niveau de connaissances requises

Ces emplois n'exigent aucun diplôme mais sont accessibles après une brève période d'adaptation.

II - A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants

1er échelon - Coefficient 150

a) Filière administration - gestion

Employé de bureau : salarié effectuant des tâches simples telles que courses, standard, photocopies, dactylographies, etc.

b) Filière technique

Salarié d'entretien de nettoyage et de jardinage : salarié effectuant des tâches courantes de balayage, d'arrosage, d'entretien de base des espaces verts et des locaux.

c) Filière Exploitation

- opérateur d'attractions dont le travail consiste à :
- accueillir les visiteurs ;
- aider à l'embarquement et au débarquement ;
- peut être amené à faire fonctionner des attractions simples ;
- employé de restauration effectuant des tâches simples de service, de plonge, de débarrassage, de travail en blanchisserie, laverie, de vente de consommation alimentaire simple;
- vendeur de produits simples, type sandwiches, boissons, produits préparés en vrac etc.

d) Filière spectacle

- accompagnateur ;
- aide accessoiriste.

2e échelon - Coefficient 154

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau I, 1er échelon :

- dès l'embauche en deuxième saison en cas de polyvalence permanente et significative au sens de la définition de ces termes dans l'introduction des présentes classifications ;
- dès la 3e saison dans les autres cas.

3e échelon - Coefficient 158

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants au 2e échelon du fait de la polyvalence dès la 4e saison.

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU II

Emplois comportant un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont, en fonction des résultats à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, suivant des consignes précises et détaillées fixées par un responsable hiérarchique.

I - Niveau de connaissances

Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre (CAP - BEP - niveaux V et IV b éducation nationale).

II - A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

1er échelon - Coefficient 175

a) Filière administration, gestion

- aide-comptable : agent administratif participant, sous le contrôle du comptable, à tous travaux d'enregistrement, d'imputation, de rapprochement en comptabilité générale et analytique, ainsi qu'à des travaux de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques;

- pupitreur : agent enregistrant et vérifiant à partir de bordereau codifiés les informations sur supports tels que : cartes perforées, bandes magnétiques, minidisques, etc. à l'aide de machines spécialisées à clavier et souvent à écran, en vue du traitement sur ordinateur;

- dactylo : agent administratif exécutant des travaux de dactylographie d'après documents écrits ou enregistrés, requérant peu d'initiative et d'interprétation, pouvant travailler sur des claviers complexes (machines à mémoire, traitement de textes, etc.) et effectuant généralement le classement et l'enregistrement des travaux effectués;

- caissier entrée : agent assurant l'encaissement des entrées selon les techniques habituelles de paiement et établissant sa caisse à la journée.

b) Filière technique

- ouvrier ayant la formation évoquée dans la définition (menuisier, peintre, maçon, jardinier, plombier ...) exécutant des tâches habituelles.

c) Filière exploitation

- conducteur d'attraction : agent qui, selon un processus établi, met en marche l'attraction. Il s'assure auparavant que les dispositifs de sécurité des visiteurs sont effectivement en place. Il a la charge de l'arrêt de l'attraction en cas d'incident ainsi que de l'alerte des services compétents pour remédier à la situation ;

- restauration : agent de cuisine pouvant être amené à préparer des plats simples. (exemple : pizza iolo, grilladin ...) ;

- commerce : vendeur connaissant les caractéristiques des produits, assurant la mise en valeur d'un ou plusieurs rayons, la propreté, et la présentation d'un point de vente fixe, ainsi que le suivi de ce point de vente en liaison et sous le contrôle des services responsables.

d) Filière spectacle

- costumière ;
- figurant;
- accessoiriste.

2e échelon - Coefficient 181

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau II, 1er échelon : dès l'embauche en deuxième saison en cas de polyvalence permanente et significative au sens de la définition de ces termes dans l'introduction de la présente classification, dès la 3e saison dans les autres cas.

3e échelon - Coefficient 187

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants au 2e échelon du fait de la polyvalence dès la 4e saison.

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU III

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe d'employés des niveaux un et/ou deux, il répartit leurs tâches et contrôle leur exécution.

I - Niveau de connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalents acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre Baccalauréat, Brevet Technique (niveau IV éducation nationale).

II - A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants

1er échelon - Coefficient 200

a) Filière administration - gestion

- comptable : employé qui, sous le contrôle du responsable de la comptabilité ou de l'expert-comptable, enregistre en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques, et qui peut être appelé à coordonner l'activité des aides-comptables ;

- assistant commercial : employé chargé de créer, de suivre, de prospecter et de développer la clientèle à partir d'indications connues, ou par type de clientèle, en tenant compte des objectifs de vente définis par ses supérieurs hiérarchiques, et qui est à même de développer l'argumentation établie par la direction commerciale, en tenant compte de son interlocuteur.

b) Filière technique

- chef d'équipe : ouvrier qualifié dont la qualification est reconnue par diplôme ou par expérience professionnelle, pouvant encadrer une équipe de techniciens (menuiserie, peinture, maronnerie, jardin ...).

c) Filière exploitation

- employé qualifié dont la qualification est reconnue par diplôme ou par expérience professionnelle exerant une autorité de compétence technique auprès des opérateurs de niveau I et/ou II. Il dispose d'une autorité hiérarchique par délégation d'un agent d'un niveau hiérarchique plus élevé. Il organise le travail du jour (pause, repas, contrôle des horaires) dans le cadre des orientations qui lui sont fixées par ses responsables. Il signale à son responsable tout incident opérationnel.

d) Filière spectacle

- animateur et présentateur de spectacles adaptés aux parcs de loisirs et d'attractions.

2e échelon - Coefficient 215

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau II, 1er échelon ; coefficient 200 après une expérience effective de 4 saisons complètes dans l'entreprise.

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU IV

1er échelon - Coefficient 220

Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes, éventuellement les former, et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux un et deux et, éventuellement, de techniciens qualifiés.

I - Niveau de connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalents acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre BTS - DUT - DEUG (niveau III éducation nationale)

II - A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants

a) Filière administration - gestion

Agent de maîtrise administratif assurant des fonctions de secrétariat traditionnel, de suivi administratif, appelé à rédiger des courriers. Il coordonne, le cas échéant, le travail d'autres collaborateurs de l'entreprise. Il prend des initiatives pour l'organisation du travail de son service.

Cet emploi correspond au premier niveau de secrétariat de direction.

b) Filière technique

Technicien qui encadre tout ou partie des salariés d'une ou plusieurs spécialités professionnelles. Il peut participer à la sélection du personnel. Il organise le travail du personnel placé sous sa responsabilité. Il participe à l'évaluation du personnel et peut être amené à proposer des sanctions ou des promotions à son supérieur hiérarchique.

c) Filière exploitation

Responsable des attractions : agent de maîtrise responsable de la totalité ou d'un secteur d'attractions. Il encadre à cet effet les opérateurs de niveau I et/ou II, III. Il peut participer à la sélection du personnel. Il organise le travail dans son champ d'intervention, participe à l'évaluation du personnel et peut être amené à proposer des sanctions et promotions sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Restauration et commerce : agent de maîtrise qui, dans le cadre des directives données, assure la gestion de tout ou partie d'un ou de plusieurs points de restauration.

d) Filière spectacle

Chef animateur : animateur qui coordonne et supervise une équipe d'animation.

2e échelon - Coefficient 250

Fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Il s'agit de :

- connaissances générales dans plusieurs domaines (par exemple techniques, économiques et humaines) dans les emplois où la conduite d'un groupe important de personnel est prédominant ;

- ou de connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : technique, administrative, commerciale, etc, dans les autres emplois.

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, chargé notamment du contrôle des résultats.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

1. Filière administration et gestion

Agent de maîtrise assurant la gestion des stocks, des achats, le suivi administratif des approvisionnements dans le cadre des directives générales transmises par ses responsables concernant notamment le choix des fournisseurs, des marques, etc.

2. Filière technique et exploitation

Technicien exerçant des fonctions de niveau 4 dont la fonction et la responsabilité sont de même nature que celles du technicien de niveau 4 et qui, en raison des connaissances exigées, des responsabilités exercées et de l'autonomie dont il dispose dans l'exercice de ses fonctions, justifie le classement au niveau 5.

Ce classement peut être fondé par exemple sur la taille de l'entreprise, du niveau des responsabilités, de la complexité des tâches à accomplir.

3e échelon - Coefficient 280

Fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience justifiant 10 ans de présence effective dans l'entreprise.

ANNEXE CADRE

Article 2

En vigueur étendu

Le secteur professionnel des parcs de loisirs et d'attractions est caractérisé par une grande disparité dans la taille de ses exploitations. Ainsi, l'importance de la fréquentation des parcs et de la complexité de leur gestion.

Les cadres sont donc positionnés dans les niveaux V, VI, VII et VIII en fonction des postes occupés dans les parcs de différentes catégories :

- catégorie I : fréquentation inférieure à 200.000 visiteurs/an ;
- catégorie II : fréquentation comprise entre 200.000 et 600.000 visiteurs/an ;
- catégorie III : fréquentation comprise entre 600.000 et 2.000.000 visiteurs/an ;
- catégorie IV : fréquentation supérieure à 2.000.000 visiteurs/an.

Cadre - Niveau V

Coefficient 300

Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique, dans les parcs de catégorie I et II.

Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'éducation nationale (BAC + 4 ou expérience professionnelle équivalente).

Dans une structure de catégorie III ou IV, le classement dans ce niveau constitue une position d'accueil pour les cadres débutants entrant dans la vie active.

Cadre - Niveau VI

Coefficient 360

Les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Les connaissances mises en oeuvre sont non seulement celles équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou de niveau I et II de l'éducation nationale, mais encore des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Pour les parcs des catégories III et IV, ce classement intervient après deux ans révolus dans l'entreprise au niveau V.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

- chef de service d'unité (catégorie II ou III) ;
- ingénieur confirmé (catégorie II, III ou IV) ;
- chef de projet senior (catégorie II ou III) ;
- chargé de recrutement (catégorie II ou III) ;
- responsable administratif et comptable (catégorie II ou III) ;
- responsable technique (catégorie II ou III) ;
- responsable d'exploitation (catégorie II ou III),

Cadre - Niveau VII

Coefficient 430

Les fonctions du titulaire du poste impliquent des responsabilités plus importantes que celles décrites pour le niveau VI.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative.

Ce niveau peut aussi correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulièrement rare.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

- responsable administratif et financier (catégorie III ou IV) ;
- responsable d'exploitation (catégorie III ou IV) ;
- responsable du service recrutement (catégorie III ou IV) ;
- responsable de la restauration (catégorie III ou IV) ;
- directeur de parc (catégorie I ou II),

Cadre - Niveau VIII

Coefficient 520

Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celles prévues au niveau VII mais les exigences des fonctions représentent une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'entreprise.

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la nature des fonctions exercées, la taille de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements ou établissements, l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition et la responsabilité quantitativement et qualitativement importantes pour l'entreprise de la fonction concernée.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

- directeur technique (catégorie III ou IV) ;
- directeur administratif et financier (catégorie III ou IV) ;
- directeur des ressources humaines (catégorie III ou IV) ;
- directeur d'exploitation (catégorie III ou IV) ;
- directeur de marketing (catégorie III ou IV).

Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures

Article

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles brutes de base pour 169 heures sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées au présent titre.

NIVEAU	EHELON	COEFFICIENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	EMPLOI	SALAIRES minima au 1/1/1994 (en francs)
I	1er	150	X	Opérateur débutant	5 900,00
	2e	154	X + 4	Opérateur polyvalent ou confirmé	6 044,00
	3e	158	X + 8	Opérateur confirmé polyvalent	6 188,00
II	1er	175	175	1er Opérateur	6 247,50
	2e	181	181	1er Opérateur confirmé	6 461,70
	3e	187	187	1er Opérateur confirmé polyvalent	6 675,90
III	1er	200	200	Assistant	7 140,00
	2e	215	215	Assistant confirmé	7 675,50
IV	1er	220	220	Agent de maîtrise débutant	7 854,00
	2e	250	250	Agent de maîtrise expérimenté	8 925,00
	3e	280	280	Agent de maîtrise confirmé	9 996,00
V		300	300	Cadre débutant	10 710,00
VI		360	360	Cadre	12 852,00
VII		430	430	Cadre	15 351,00
VIII		520	520	Cadre	18 564,00

Valeur du SMIC au 01/07/93 = 5 886,27 F Valeur du point au 01/01/1994 = 35,70 F au 01/07/1994 = 36,30 F. Salaire minimum conventionnel au 01/01/94 = 5 900