

**Avenant à la Convention collective nationale
des entreprises artistiques et culturelles
du 1^{er} janvier 1984
(Étendue par arrêté du 4 janvier 1994)**

Les organisations patronales représentatives :

FSICPA – Fédération des Structures Indépendantes de Création et de Production Artistique

LES FORCES MUSICALES – Opéras et orchestres réunis

PROFEDIM — Syndicat Professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs Indépendants de Musique

SMA — Syndicat des Musiques Actuelles

SNSP — Syndicat National des Scènes Publiques

SYNDEAC — Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives de salariés :

F3C-CFDT — Fédération Communication Conseil Culture

SNAPAC-CFDT — Syndicat National des Artistes et des Professionnels de l'Animation et de la Culture

FNSAC-CGT — Fédération du Spectacle CGT

SFA-CGT — Syndicat Français des Artistes Interprètes

SNAM-CGT — Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens de France

SYNPTAC-CGT — Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles

d'autre part.

Préambule

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles relatives aux congés exceptionnels de courte durée, au congé de solidarité familiale, au congé de proche aidant, au congé paternité, au congé pour adoption, au congé de procréation médicale assistée, ainsi qu'au congé parental d'éducation.

Ainsi, ils s'accordent pour tenir compte de l'évolution des dispositions du code du travail issues de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que de la loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des salariés en cas de décès d'un enfant, qui prévoit l'allongement du congé pour décès dans certaines conditions et la création d'un nouveau congé de deuil. L'accord prévoit certaines dispositions plus favorables que la loi.

Le présent accord a pour objet également de tenir compte des récentes améliorations de la situation des aidants familiaux, conformément à la loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Le présent accord actualise, en outre, la convention collective et ses dispositions relatives aux congés liés à la paternité aux fins de tenir compte des améliorations apportées par ce même texte, et dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} juillet 2021.

Enfin, le présent accord précise les dispositions applicables en cas de congés liés à la procréation médicale assistée (PMA), ainsi qu'en cas de congé parental d'éducation.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les congés exceptionnels ainsi que les congés liés à l'arrivée d'un enfant doivent bénéficier à tous les salariés, quel que soit leur contrat. Néanmoins, le bénéfice de ces congés ne saurait avoir pour effet la prolongation du contrat de travail. La responsabilité de l'employeur est limitée aux périodes contractuelles de travail.

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

Article 1er : modification de l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles

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

« Article IX.3.1 - Congés exceptionnels de courte durée

Les congés exceptionnels de courte durée sont les suivants :

Évènement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié	5 jours ouvrés rémunérés à prendre au moment de l'évènement ; ce congé ne pourra être décalé, sauf accord avec la direction ;

Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédé était lui-même parent	7 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	7 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrables rémunérés au titre du congé de deuil
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur, d'un demi-frère	3 jours ouvrés rémunérés
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés rémunérés
Maladie d'un enfant de moins d'1 an	4 jours rémunérés par an + 1 jour non rémunéré À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants ;
Maladie d'un enfant d'1 an à moins de 10 ans	4 jours rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants ;

Maladie d'un enfant âgé de 10 à moins de 16 ans	3 jours non rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants ;
Maladie d'un enfant de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat ;

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

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

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

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

Article 2 : modification de l'article IX.3.2 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles

Le présent avenant annule et remplace l'article IX.3.2 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, et désormais rédigé comme suit :

« Article IX.3.2 - Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale s'adresse à tout salarié, sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé bénéficie également aux salariés ayant été désignés comme personnes de confiance par un proche en fin de vie lors de son hospitalisation

La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.

Le congé peut être pris à temps plein ou avec l'accord de l'employeur, il peut être transformé en activité à temps partiel ou fractionné.

Le salarié souhaitant bénéficier du fractionnement doit en avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congés. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congés est d'une journée.

Le salarié informe l'employeur de sa demande de congés, par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congés.

Il doit lui joindre un certificat médical attestant que la personne assistée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé prend fin au terme des 3 mois, ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée, ou à une date antérieure choisie par le salarié.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré à l'exception des deux premières semaines du congé pendant lesquelles le salaire intégral net sera maintenu, via le mécanisme de la subrogation. Il est interdit au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa durée.

Article 3 : Nouvel article IX.3.4 relatif au congé proche aidant

Est créé un nouvel article IX.3.4 rédigé comme suit :

« Article IX.3.4 – Congé proche aidant

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche, en vertu de la définition retenue par le code du travail, présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est accessible conformément aux dispositions en vigueur du code du travail ».

Article 4 : Nouvel article IX.3.5 relatif aux congés liés à la paternité

Est créé un nouvel article IX.3.5 rédigé comme suit :

« Article IX.3.5 – Congés liés à la paternité

Article IX.3.5.A – Autorisations d'absence pour le conjoint de la future mère

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que, pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié, au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article IX.3.5.B – Congé de naissance

Le congé de naissance bénéficie au salarié père de l'enfant biologique ou adopté, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

Il est interdit d'employer le salarié pendant ce congé de 3 jours. Ce congé bénéficie, de manière obligatoire, à tous les salariés sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail.

Pour les naissances multiples, le salarié bénéficie d'un seul congé de 3 jours.

Dans l'hypothèse du décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus, à compter de la naissance de l'enfant. Ce congé est porté à 18 semaines lorsque le père assume la charge de 3 enfants et à 22 semaines en cas de naissances multiples.

Ce congé devra être pris, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Par ailleurs, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, le congé de naissance débutera à l'issue de cette période de congés.

Pendant le congé de naissance, la rémunération du salarié est maintenue en net. Ce congé est assimilé à du travail effectif et ouvre droit à l'attribution des congés payés mais pas de journées de récupération RTT.

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant.

Article IX.3.5.C – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail.

Ce congé bénéficie au salarié, père de l'enfant biologique ou adopté, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

La durée de ce congé est de 25 jours calendaires. Il peut être porté à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Il est composé de deux périodes :

- la première période est de 4 jours calendaires consécutifs et fait immédiatement suite au congé de naissance.

En cas d'hospitalisation immédiate après la naissance de l'enfant dans une unité de soins spécialisée, la période initiale de 4 jours est prolongée de plein droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée réglementaire maximale.

Pendant cette première période de 4 jours, il est interdit d'employer le salarié, l'employeur a donc l'obligation de mettre le salarié en congés pendant cette période.

Précisons que l'interdiction d'emploi, correspondant aux 4 jours obligatoires, ne s'applique pas pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières de sécurité sociale. Les salariés concernés seront alors en droit de ne pas prendre ces 4 jours de congé paternité.

- La seconde période de 21 ou 28 jours, en cas de naissances multiples, peut être prise à la suite ou plus tard, le cas échéant en la fractionnant.

Ce congé est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés. Pendant la durée de ce congé, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé.

Article 5 : Nouvel article IX.3.6 relatif au congé d'adoption

Est créé un nouvel article IX.3.6 rédigé comme suit :

« Article IX.3.6 – Congé d'adoption

a) Congé avant l'adoption

Le salarié ou la salariée titulaire d'un agrément d'adoption a droit au bénéfice d'un congé non rémunéré lorsqu'il se rend dans les départements et les collectivités d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.

Le salarié ou la salariée informe l'employeur de sa demande de congés et de la durée envisagée de son congé, par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congés.

L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé de 6 semaines maximum.

b) Congé au moment de l'adoption

La durée du congé au moment de l'adoption diffère selon le nombre d'enfants déjà à charge et le nombre d'enfants adoptés, conformément au tableau ci-dessous.

Enfants déjà charge	Enfants adoptés	Congés (en semaines)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés lorsque ces derniers décident de répartir entre eux la prise du congé)
Aucun ou un	Un	16	16 semaines + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 semaines + 25 jours

Deux ou plus	Un	18	18 semaines + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 semaines + 32 jours

Ce congé d'adoption se cumule avec le congé légal rémunéré de 3 jours lié à l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

Le salarié ou la salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption, l'Agence française de l'adoption ou une autorité étrangère compétente pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, bénéficie du droit d'interrompre son travail, pendant les durées précisées dans le tableau ci-dessus, à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque les deux conjoints travaillent, le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents, de manière indifférente.

Le salarié ou la salariée doit envoyer par courrier recommandé avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans un délai de 15 jours, l'attestation justifiant l'arrivée à son foyer du ou des enfants adopté(s).

Pendant la durée de ce congé, le salarié ou la salariée peut percevoir des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé.

Article 6 : Nouvel article IX.3.7 relatif aux congés liés à la PMA

Est créé un nouvel article IX.3.7 rédigé comme suit :

« Article IX.3.7 – Congés pour PMA

La salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

Article 7 : Nouvel article IX.3.8 relatif au congé parental d'éducation

Est créé un nouvel article IX.3.8 rédigé comme suit :

« Article IX.3.8 – Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation permet au salarié ou à la salariée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail, afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption), avec la garantie de retrouver à l'issue de ce congé l'emploi précédent ou un emploi similaire.

La condition d'ancienneté s'apprécie à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce congé peut être total ou à temps partiel.

Les parents ou l'un des parents peuvent demander un congé parental ou un temps partiel à n'importe quel moment de la période qui suit l'expiration du congé maternité ou d'adoption.

La salariée peut donc demander à prendre un congé parental à l'issue du congé de maternité mais aussi après avoir repris son emploi.

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé (total ou partiel) doit d'abord comprendre une phase initiale d'une durée d'un an maximum. Puis il peut être prolongé deux fois, chaque prolongation pouvant avoir une durée différente de celle de la phase initiale.

Article 8 : Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9 : Date d'application

Les parties s'entendent pour permettre l'entrée en vigueur du présent avenant au 15 octobre 2021.

Article 10 : Extension

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

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 22 septembre 2021.

Pour la FSICPA – Fédération des structures indépendantes de création artistique

- **signé**

Pour LES FORCES MUSICALES – Opéras et orchestres réunis

- **signé**

Pour PROFEDIM — Syndicat Professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs Indépendants de Musique

- **signé**

Pour le SMA — Syndicat des Musiques Actuelles

- **signé**

Pour le SNSP — Syndicat National des Scènes Publiques

- **signé**

Pour le SYNDEAC — Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles

- **signé**

Pour la F3C-CFDT — Fédération Communication Conseil Culture

- **signé**

Pour le SNAPAC-CFDT — Syndicat National des Artistes et des Professionnels de l'Animation et de la Culture

- **signé**

Pour la FNSAC-CGT — Fédération du Spectacle CGT

- **signé**

Pour le SFA-CGT — Syndicat Français des Artistes Interprètes

- **signé**

Pour le SNAM-CGT — Syndicat National des Artistes Musiciens

- **signé**

Pour le SYNPTAC-CGT — Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles

- **signé**