DocuSign Envelope ID: FF28D80E-0CE3-47E2-846A-C5DCD568C6FA

ACCORD PORTANT SUR LA PREVENTION ET LES SANCTIONS DES VIOLENCES SEXUELLES ET DES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles considérant :

- l'importance de la lutte à mener sur ce sujet pour l'ensemble des salariés du secteur,
- et en particulier, la présence souvent éphémère de salariés en contrat à durée déterminée, dont ceux en CDD-U, dans les entreprises,

ont souhaité conclure le présent accord pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes en entreprise.

Sont ainsi prévues dans le présent accord des dispositions particulières en matière d'information et de sanction de ces actes et agissements au sein des entreprises de la branche.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.

ARTICLE 2 : CRÉATION D'UN TITRE XVIII RELATIF À LA PREVENTION ET SANCTIONS DES VIOLENCES SEXUELLES ET DES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

TITRE XVIII : PREVENTION ET SANCTIONS DES VIOLENCES SEXUELLES ET DES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles considérant :

- l'importance de la lutte à mener sur ce sujet pour l'ensemble des salariés du secteur,
- et en particulier, la présence souvent éphémère de salariés en contrat à durée déterminée, dont ceux en CDD-U, dans les entreprises,

ont souhaité conclure le présent accord pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes en entreprise.

Sont ainsi prévues dans le présent titre des dispositions particulières en matière d'information et de sanction de ces actes et agissements au sein des entreprises de la branche.

ARTICLE 18.1 : INFORMATION / PRÉVENTION

18.1.1 - Les acteurs de prévention internes dans l'entreprise

Il est rappelé en premier lieu que si des personnes de l'entreprise ont un rôle à jouer en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la base du 7e de l'article L4121-2 du code du travail.

Tout en précisant que cela est sans incidence sur le principe de cette responsabilité, l'article L4122-1 du code du travail précise qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le même code ajoute à l'article L1153-2 que les personnes ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peuvent être sanctionnées ou faire l'objet de mesures discriminatoires comme le mentionne l'article L. 1121-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent l'obligation d'inscrire dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels, des dispositions de prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes.

- Les personnes en charge des ressources humaines
Les personnes en charge des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement et violences sexuelles ainsi que sur les agissements sexistes. En exécution des directives en la matière de l'employeur, elles mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de violence au travail. Les personnes en charge des ressources humaines peuvent constituer un relais des signalements des situations de harcèlement, violences sexuelles et agissement sexistes.

- Le comité social et économique ou le comité social et économique conventionnel
Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (ou le CSEC) joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

En application du 1° de l'article L2312-9 du code du travail, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En application du 3e du même article, il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L 2312-59 du code du travail, également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène sans délai une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Le comité social et économique exerce sa vigilance sur le contenu du règlement intérieur sur la base des prérogatives qui lui sont conférées par l'article L1321-4 du code du travail.

Par ailleurs, le comité social et économique (ou CSEC) peut sur la base des dispositions de l'article L2315-94 du code du travail nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes désigné parmi les membres du CSE (ou CSEC)

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

DocuSign Envelope ID: FF28D80E-0CE3-47E2-846A-C5DCD568C6FA

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures pour son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 heures par an est prévu pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes, des violences et du harcèlement.

Conformément à l'article L2315-18 du code du travail le référent élu au CSE et les membres de la délégation du personnel du CSE (ou CSEC) bénéficient lors de leur premier mandat, d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, fixée à cinq jours minimums. En cas de renouvellement de leur mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel.

- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes au sein de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), chaque entreprise artistique et culturelle de plus de 50 salariés (ETP) devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes.

Le référent bénéficiera des moyens nécessaires à son action :

- temps de formation,
- possibilité de recourir à de l'aide extérieure, notamment pour ne pas générer un risque psycho-social pour ce référent,
- temps pour les initiatives et mesures lors de la prise en charge d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces actions n'est pas comptabilisé dans le crédit d'heures mentionné ci-après, mais fait l'objet d'une information préalable à l'employeur et d'un état des actions menées.

Pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention, il est prévu un crédit de 21 heures par an pour le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les entreprises dotées d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes s'assurent que ce dernier est bien informé de tout signalement de situation de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements et violences sexistes. Il contribue au déroulement des enquêtes internes.

18.1.2 - Les acteurs de prévention externes à l'entreprise

- Les services de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de leur suivi médical individuel et de l'accompagnement de

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

l'employeur. L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise.

- Les tiers de confiance
Les acteurs internes à l'entreprise peuvent s'appuyer, dans le cadre de la prévention et du traitement des violences sexuelles et sexistes, sur des tiers de confiance disposant des compétences nécessaires pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de consultants externes, du conseil baromètre social (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, sans que cette liste ne soit exhaustive.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises sans représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, pourront se rapprocher des organisations signataires du présent accord afin d'être accompagnés dans leurs démarches de prévention et d'action.

- **Les services des Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités** (contrôle et inspection du travail) peuvent également informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

18.1.3 - Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du premier contrat de travail de l'année, et au plus tard lors de la transmission du premier contrat de travail de l'année, l'employeur remet au salarié une fiche informative, sous forme de document papier imprimé en caractères aisément lisibles et en format A4, relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein de l'entreprise.

Périodiquement, l'employeur invite les salariés à signaler, le cas échéant, toute situation de harcèlement ou de violence au travail dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant le harcèlement et les violences sexuelles ainsi que les agissements sexistes, dans une temporalité qui lui appartient et au minimum une fois par an (par exemple lors de réunions d'équipe ou des entretiens annuels).

Outre les obligations d'affichage définies à l'article L1153-5 du code du travail, l'employeur doit afficher les informations listées ci-après, au format minimum de 2 pages A3 ou en caractères aisément lisibles, dans chaque loge mise à disposition des artistes et dans les lieux de repos mis à disposition de chaque catégorie de personnel.

Cette fiche et l'affichage comportent les informations suivantes :
- Rappel de l'interdiction des agissements sexistes et des violences sexuelles ;
- Rappel des dispositions des articles L1142-2-1, L1153-1 et L1153-6 du code du travail ;
- Rappel que tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ;
- Reprise de la définition du code pénal du harcèlement sexuel et des peines encourues ;
- Rappel des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- L'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et la non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales.

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

DocuSign Envelope ID: FF28D80E-0CE3-47E2-846A-C5DCD568C6FA

- S'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des personnes référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- S'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des représentants du personnel et des délégués syndicaux ;
- Les informations sur la manière dont peut se dérouler la procédure de signalement,
- Les coordonnées du service de prévention et de santé au travail Thalie Santé (ex-CMB) ;
- Les coordonnées de l'inspection du travail ;
- Les coordonnées de la Défenseure des droits ;
- Les coordonnées de la cellule de prévention d'Audiens : numéro de téléphone unique : 01 87 20 30 90 et adresse électronique : violences-sexuelles-culture@audiens.org

ARTICLE 18.2 : ENQUÊTE INTERNE

18.2.1 - Principes généraux

L'employeur met en place une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel et de tous les types d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

Dans les entreprises qui ont un règlement intérieur, celui-ci contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur, mais qui ont un CSE (ou CSEC), celui-ci est consulté par l'employeur lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE (ou CSEC), ce document est établi par l'employeur.

Le document contient obligatoirement les extraits du code du travail sur les protections dont bénéficient les personnes victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de violences sexuelles qui en informent leur employeur.

Dès lors que des allégations concernant des agissements ou des violences sexuelles ou sexistes dans le cadre du travail leur sont signalés, que ce signalement émane d'un témoin, d'un représentant élu du personnel, d'un délégué syndical, d'une victime présumée ou de qui que ce soit appartenant à l'entreprise, une enquête interne est engagée, dans le respect du principe d'impartialité, par l'employeur, quelle que soit la durée du contrat de travail des salariés concernés et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée.

Dans ce dernier cas, l'enquête aura pour objet de renforcer la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des risques pour les supprimer ou les éviter, sans préjudice du droit de la victime d'agir en justice.

Participent de droit à cette enquête les référents harcèlement du CSE/C et de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

La preuve des faits est rapportée par tout moyen. Conformément aux préconisations de la Défenseure des droits, il est fortement recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. A défaut, l'employeur doit consigner par écrit l'énonciation des faits rapportés et remet une copie de cette déclaration contre décharge à la personne entendue. Tous les référents de prévention peuvent aider à la rédaction de cet écrit dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête. Le signalement peut être adressé notamment aux personnes en charge des ressources humaines et aux référents.

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

L'obligation d'ouvrir une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une structure extérieure pour mener l'enquête qui ne doit pas durer plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par le code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vise à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées : victime, entourage de la victime, témoins, personnes mises en cause...Elle n'a pas pour but ni ne doit avoir pour effet d'exposer des griefs au salarié en lui indiquant qu'il encourt une sanction.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en charge des ressources humaines, référents…) et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants, afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en cause de la victime présumée après avoir recueilli l'avis de celle-ci.

L'employeur est tenu de transmettre les suites de l'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause) dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

Cependant, en cas de contentieux, les éléments de la procédure d'enquête peuvent être demandés par les parties ou la juridiction.

18.2.2 - Les victimes

Lorsque qu'une enquête interne est engagée par l'employeur dans le but d'établir la réalité des faits pouvant constituer des violences ou des agissements sexuels ou sexistes en vue d'une éventuelle sanction, il est recommandé que les victimes présumées soient invitées par écrit par l'employeur à être entendues, par la ou les personnes en charge de l'enquête même si la période d'exécution de leur contrat de travail est terminée.

A cette occasion, l'écrit communiqué rappelle les droits et voies de recours qui s'ouvrent aux victimes de violences ou d'agissements sexistes ou sexuelles. Il est notamment rappelé, l'existence de la cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les victimes présumées peuvent, après information de l'employeur, être accompagnées par la personne de leur choix. Ces personnes sont soumises à la même confidentialité que les enquêteurs.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

18.2.3 - Les personnes mises en cause :

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

DocuSign Envelope ID: FF28D80E-0CE3-47E2-846A-C5DCD568C6FA

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du contrat de travail des personnes mises en causes, celles-ci sont invitées par écrit à être entendues si elles le souhaitent et, le cas échéant, elles peuvent être accompagnées de la personne de leur choix après information de l'employeur.

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation d'un justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

Lorsque les personnes mises en cause refusent d'être entendues dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime présumée.

Les personnes mises en cause ne peuvent ni recevoir de signalement ni mener l'enquête interne.

ARTICLE 18.3 : DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT

Conformément à l'article L 4131-1 du code du travail, en cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait qui peut s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sexiste au travail. En cas de contentieux, la réalité des faits justifiant l'alerte et/ou le retrait pourra être vérifiée par le juge.

ARTICLE 18.4 : PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de violence et de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux règles précisées à l'article L1332-2 du code du travail, si l'enquête interne confirme les faits signalés, l'employeur met en œuvre la procédure disciplinaire lors de laquelle les griefs sont présentés au salarié qui bénéficie des garanties procédurales contradictoires.

La sanction peut ensuite être prononcée dans les délais prévus par la loi.

ARTICLE 18.5 : ACCOMPAGNEMENT ET PROTECTION INDIVIDUELS DES VICTIMES PRÉSUMÉES

Dès qu'un signalement est opéré, l'employeur met en place des mesures provisoires, telles que :
- accompagnement de la victime présumée et de la personne mise en cause, par exemple : rappel de la procédure interne, des structures et personnes pouvant être sollicitées et du caractère confidentiel des faits rapportés, confrontés, échangés
- éloignement ou rupture de lien de travail avec l'agresseur potentiel dans le travail quotidien, de préférence avec l'accord de la victime présumée,
- horaires décalés,
- affectation à autre poste,
- télétravail,

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

DocuSign Envelope ID: FF28D80E-0CE3-47E2-846A-C5DCD568C6FA

- intervention du médecin du travail,
- proposition de mesures de soutien psychologique (dont l'orientation vers la cellule spécialisée hébergée par Audiens)
- mise à pied à titre conservatoire, etc…

ARTICLE 18.6 : COACTIVITÉ

Lorsqu'il existe de la coactivité avec une personne physique ou morale (notamment sous la forme de contrat de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence…), les entreprises artistiques et culturelles prennent toutes les mesures nécessaires pour que les règles et mesures de lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes applicables dans leurs lieux de travail s'imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques.

Il s'agira notamment d'engagements juridiquement contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises artistiques et culturelles avec ces personnes physiques ou morales.
Il pourra s'agir également de mesures pratiques, telles que des réunions d'informations.
En tout état de cause, ces mesures devront permettre :

- l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à toute personne intervenant dans ce lieu ;
- L'information à ces personnes physiques ou morales des règles et mesures de lutte contre les violences et les agissements sexuels et sexistes applicables dans l'entreprise artistique et culturelle, avec, a minima, la remise d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent titre ;
- L'information, au contractant de l'entreprise artistique et culturelle, que tout membre de son personnel ou lui-même pourra être invité à être entendu dans le cadre d'une enquête interne, en cas de mise en œuvre du plan de lutte contre les violences et le harcèlement par l'entreprise.

Lorsque le responsable d'une des entreprises est informé d'un comportement inapproprié d'un membre du personnel de son cocontractant qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste, il alerte ce dernier dans les meilleurs délais. Les cocontractants devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée.

En cas de comportement inapproprié de personnes qui ne sont pas soumises à un lien de subordination (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il sera fait application du règlement intérieur du lieu de spectacle qui doit prévoir l'exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement cause une atteinte grave et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Au regard de la composition de la branche des entreprises artistiques et culturelles composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'article L 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

DocuSign Envelope ID: FF28D80E-0CE3-47E2-846A-C5DCD568C6FA

ARTICLE 4 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les parties décident de se réunir dans 1 an pour faire un point sur l'application du présent accord notamment sur les modalités d'information des salariés.

Le présent titre pourra être révisé notamment en fonction des conclusions de la négociation de branche obligatoire prévue au 2° de l'article L2241-1 du Code du travail.

ARTICLE 6 – DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel accord.

ARTICLE 7 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION DE L'ACCORD

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions des articles L.2261-15 et L.2261-24 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er novembre 2022.

Les dispositions du présent accord peuvent être adaptées aux spécificités de l'entreprise de spectacle, par accord d'entreprise, assurant des garanties au moins équivalentes, conformément à l'article L 2253-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022

Pour la FSICPA – Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique

DocuSigned by:
Yannis JEAN – FSICPA
5BDE02F7E8684F3...

Pour LES FORCES MUSICALES – Opéras et orchestres réunis

DocuSigned by:
Sébastine JUSTINE
AE8B96054E9F49E...

DS AF DS DG DS JG DS PG DS LR DS LC DS LS DS PM DS RL DS SC DS SJ DS TB DS VM DS YJ

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

DocuSigned by:
Aurélie FOUCHER
868B60BE1400437...

Pour le SMA — Syndicat des Musiques Actuelles

DocuSigned by:
Laëtitia Coquelin
FE2432D924CF4BD...

Pour le SNSP — Syndicat National des Scènes Publiques

DocuSigned by:
Laurence RAOUL
E9CCDF03ECDB415...

Pour le SYNDEAC — Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles

DocuSigned by:
Vincent MASSELIN
CE5E215E106A438...

Pour la FNAR- Fédération Nationale des Arts de la Rue

DocuSigned by:
Serge CALMER
17C357A8F37E449...

Pour la F3C-CFDT — Fédération Communication Conseil Culture

DocuSigned by:
Rémi LOURDELLE
2B7039C80B0B490...

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

DocuSigned by:
Jean GARCIA
687E8692283A4EE...

Pour la FNSAC-CGT — Fédération du Spectacle CGT

DocuSigned by:
Denis GRAVOUIL - FNSAC-CGT
15FF5E960B4E40B...

Pour le SFA-CGT — Syndicat Français des Artistes Interprètes

DocuSigned by:
Lucie SORIN - SFA-CGT
F52D571C843C4B8...

Pour le SNAM-CGT — Syndicat National des Artistes Musiciens

DocuSigned by:
Philippe Gautier
1219311EB4B34A7...

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

DocuSigned by:
Patrice MASSE
09B40B052DAC4D8...

Pour SUD CULTURE SOLIDAIRES — Syndicat « Solidaires, Unitaires et Démocratiques » de la Culture

DocuSigned by:
Thomas BOUGUIN
C6A5C33F87E0434...