Accord collectif de la branche des entreprises artistiques et culturelles relatif aux forfaits en jours et au droit à la déconnexion

Il a été convenu ce qui suit entre :
Les syndicats d'employeurs :
FNAR – Fédération Nationale des Arts de la rue
FSICPA - Fédération des Structures Indépendantes de Création et de Production Artistique
LES FORCES MUSICALES - Opéras et orchestres réunis
SCÈNE ENSEMBLE - Organisation professionnelle des arts de la représentation
SMA - Syndicat des Musiques Actuelles
SYNDEAC - Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles
d'une part,
Et les organisations syndicales représentatives de salariés :
SYNPTAC - CGT - Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles

d'autre part.

Préambule

Les partenaires sociaux décident de mettre en conformité les stipulations conventionnelles relatives au forfait jours. Ainsi, ils s'accordent pour tenir compte des évolutions des dispositions du code du travail, résultant notamment de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 *relative au travail* qui a renforcé l'obligation pour l'employeur d'assurer un suivi de la charge de travail, en reprenant les exigences dégagées par la jurisprudence. Les parties prennent officiellement acte que :
- « *les forfaits annuels en jours sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche* » conformément à l'article L 3121-63 du code du travail,
- les conventions de forfait en jours sont exclues des matières pour lesquelles un accord de branche prime sur un accord d'entreprise (dite « bloc 1 ») listées à l'article L 2253-1 du code du travail

- les stipulations du présent accord ne sauraient par conséquent remettre en cause celles des accords d'entreprise ou les dispositions légales d'ordre public relatives aux forfaits en jours, notamment l'article L 3121-58 du code du travail selon lequel ne « *peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours* » que les « *cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés* » et les « *salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du*

temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » et l'article L 3121-61 selon lequel « *Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification* ».

Le présent accord collectif, applicable en l'absence d'accord d'entreprise relatif au forfait jours, de par sa nature ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, des modèles de documents et des fiches d'informations seront établis dans le cadre d'une « boîte à outils forfait jours ».

Article 1er - Objet

Le présent accord a pour objet de modifier et préciser les règles de la branche relatives au forfait jours et de préciser le droit à la déconnexion des salariés.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285 du 1er janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994, publié au JORF du 26 janvier 1994, et de ses avenants en vigueur. A l'exception du salaire minimal conventionnel spécifique prévu à l'article VI-16 c, constituant un salaire minimal hiérarchique, le présent accord n'est pas applicable aux entreprises disposant d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, conformément à l'article L 3121-63 du code du travail.

Article 3 – Modification de l'article VI-15 – Mesures applicables aux cadres

L'article VI-15 « Mesures applicables aux cadres » est désormais rédigé comme suit :

Article VI-15 Typologie des cadres

Par principe, les cadres ne sont pas exclus de la réglementation du temps de travail et des dispositions de la présente convention. Cependant, dans les entreprises artistiques et culturelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, le temps de travail est organisé de façon différente selon les catégories de cadres concernées :
(A) Les cadres dirigeants de haut niveau hiérarchique dans la grille de classification conventionnelle qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leur horaire, d'un niveau de responsabilité élevé, attesté notamment par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, qui sont en principe exclus de la réglementation des heures supplémentaires (en principe, sauf accord d'entreprise, les cadres relevant des groupes 1 et 2).

(B) Les cadres autonomes, qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service et qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation

de leur travail, susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres relevant du groupe 3 ainsi que les cadres relevant des groupes 1 et 2 qui ne remplissent pas les conditions pour être considérés comme cadres dirigeants).

(C) Les cadres intégrés sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres relevant du groupe 4).

Article 4 – Modification de l'article VI-16 « conditions de recours au chômage partiel »

L'article VI-16 « conditions de recours au chômage partiel » est désormais rédigé comme suit :

VI- 16 –Forfait en jours

La convention de forfait en jours est l'accord conclu entre l'employeur et un salarié pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée, quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies. Ce mécanisme est distinct de l' « *aménagement du temps de travail* » au sens des articles L 3121-41 à L3121-47 du code du travail et de l'article VI.3 de la présente convention.

a. **Salariés éligibles et repos**
Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours. Peuvent être regardés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, les salariés seulement soumis à des demi-journées ou journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise et qui, en dehors de ces contraintes, restent libres d'organiser leur journée de travail et de déterminer leur planning d'intervention au cours de ladite journée. Peuvent conclure une convention de forfait en jours les cadres de direction qui ne répondent pas aux conditions cumulatives prévues par l'article L 3111-2 du code du travail, les cadres autonomes (B) et, lorsqu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les cadres intégrés (C). Les accords d'entreprise précisent, le cas échéant, les emplois pouvant faire l'objet d'une convention de forfait jours, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et supposant une réelle autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps pour exercer les responsabilités confiées. Ils prévoient, pour les salariés concernés, des garanties salariales au moins équivalentes à celles prévues au présent article.

Les salariés au forfait jours, en raison de leur organisation du temps de travail spécifique, ne sont en principe pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail prévues par la loi. Néanmoins, l'employeur doit veiller au respect effectif des temps de repos (repos quotidien et hebdomadaire applicables), à l'amplitude horaire, ainsi qu'à la santé et la sécurité des salariés. Le respect de ces temps de repos doit faire l'objet d'un suivi régulier, afin de garantir une charge de travail raisonnable et une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

b. **Nombre de jours travaillés et période de référence**

Le nombre maximal de jours travaillés, incluant la journée de solidarité, est fixé à 218 jours par période de référence. La période de référence du forfait jours, soit débute le 1er septembre et se termine le 31 août de l'année suivante, soit correspond à l'année civile. Le travail des salariés relevant d'un forfait en jours est en principe décompté en journées de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journées de travail. En accord avec l'employeur, le salarié en forfait en jours peut renoncer à une partie de ses jours de repos. Le nombre de jours travaillés suite à cette renonciation ne peut en aucun cas être supérieur à 235. Conformément à l'article L3121-59 du code du travail, le renoncement à une partie des jours de repos fera l'objet d'une majoration du salaire au moins égale à 10%, au titre de la majoration du temps de travail supplémentaire.

c. Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. Lorsque le nombre annuel de jours travaillés, incluant la journée de solidarité, est supérieur à 204, le salaire mensuel ne peut être inférieur à un salaire minimal conventionnel spécifique. Ce salaire résulte d'une majoration définie en fonction du nombre de jours travaillés. Le montant de ces salaires minima conventionnels spécifiques est mentionné dans les accords de branche relatifs aux salaires et revalorisé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires (NAO). En fin de période de référence ou en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés. En cas d'absences donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

d. Incidence de l'embauche ou du départ en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence en raison de son entrée (ou de son passage à une convention de forfait en jours) et/ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé *prorata temporis* en fonction du nombre de mois, ou le cas échéant de jours travaillés.

e. Incidences des absences sur le nombre de jours travaillés

Chaque journée ou demi-journée d'absence assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle (par exemple, congé maternité, congé paternité, congés exceptionnels liés à un évènement familial) ou résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou non s'impute sur le nombre global de jours travaillés. Cette imputation viendra réduire de manière proportionnelle, le nombre prévu de jours travaillés dus pour la période de référence.

f. Décompte des heures de délégation

Le crédit d'heures de délégation est regroupé en demi-journées qui se déduiront du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures. Sont concernés :

-les membres titulaires et suppléants du comité social et économique ou du comité social et économique conventionnel (CSEC);

-les représentants de sections syndicales ;

-les représentants syndicaux du comité social et économique ou du comité social et économique conventionnel (CSEC);

- les délégués syndicaux.

g. Conventions individuelles de forfait en jours

La mise en place du forfait en jours est prévue par une convention individuelle prenant la forme d'une clause du contrat de travail du salarié concerné ou par un avenant à celui-ci. Ladite convention individuelle de forfait en jours doit être établie par écrit et signée par le salarié et l'employeur. Elle doit comporter les précisions suivantes :

- le nombre de jours travaillés ;
- les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées ;
- la rémunération ;
- les modalités de contrôle par l'employeur de la charge de travail du salarié, de l'amplitude des journées de travail, de la prise des journées et/ou demi-journées de repos, de l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié.

h. Modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail

L'employeur assure le suivi régulier de la charge de travail du salarié en forfait jours. Il veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos. A cet effet, un document de contrôle est mis à la disposition du salarié, qui le renseigne régulièrement, faisant apparaître :

- le nombre, la date et l'amplitude horaire des journées ou demi-journées travaillées ;
- le nombre, la date et la qualification des jours non travaillés : repos hebdomadaires, congés payés, jours de repos, jours fériés chômés... ;
- le nombre de jours de repos restant à prendre ;
- les éventuels évènements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale la charge de travail

Ce document individuel de suivi, transmis mensuellement à l'employeur, doit permettre une évaluation effective de la charge de travail afin de favoriser, d'une part, sa régulation et, d'autre part, la prise de l'ensemble des jours de repos au cours de la période de référence.

i. Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise

L'employeur organise, chaque année, un entretien annuel individuel portant sur la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et sur la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité, et le cas échéant, le compte-rendu de l'entretien précédent, pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier. Le récapitulatif annuel du nombre de journées et demi-journées travaillées y est annexé.

j. Dispositif d'alerte

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos et/ou le nombre maximal de jours travaillés définis contractuellement sont susceptibles de ne pas

être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d'un entretien supplémentaire afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

k. Droit à la déconnexion

Les salariés titulaires d'une convention en forfait en jours peuvent exercer leur droit à la déconnexion tel que prévu à l'article VI-17 de la présente convention. Au cours de l'entretien annuel individuel portant sur la charge de travail, l'employeur s'assure du respect du droit et du devoir de déconnexion.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux accords collectifs des entreprises.

Article 5 – Ajout d'un article VI-17 « Droit à la déconnexion »

Il est créé un nouvel article VI-17 – Droit à la déconnexion, rédigé comme suit :

Article VI-17 : Droit à la déconnexion

Il appartient aux employeurs de veiller au respect du droit à la déconnexion en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leurs temps de repos et de congé. Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres du personnel, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de récupération. A tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion mais également, le cas échéant, sur tout dysfonctionnement qu'il a pu constater au sein de l'entreprise à ce sujet. Certaines circonstances professionnelles exceptionnelles peuvent nécessiter la connexion du salarié à un outil numérique, en dehors des horaires de travail. Cet usage exceptionnel doit être justifié et le temps de travail correspondant décompté comme du temps de travail effectif.

Article 6 – Ajout d'un article VI-18 « Conditions de recours à l'activité partielle

L'article VI.16 relatif au chômage partiel devient l'article VI.18 et le mot « chômage partiel » est remplacé par « activité partielle » dans le titre et dans l'article :

Article VI-18 – Conditions de recours à l'activité partielle

L'organisation du travail doit permettre un strict respect du volume d'heures annuelles. En cas d'affectation sensible de l'activité qui diminuerait le volume d'heures prévu, due notamment à un sinistre, un cas de force majeure ou à une baisse conjoncturelle importante des subventions allouées, une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle pourra être sollicitée par l'entreprise après consultation et information des représentants du personnel.

Article 7 – Modification de l'article III 1 4 relatif aux institutions représentatives du personnel

A la fin du paragraphe « Conditions d'emploi et de travail », il est ajouté le paragraphe suivant :

Il leur sera présenté au moins une fois par an un bilan synthétique des conventions de forfait en jours conclues dans la structure (nombre de salariés concernés, nombre de jours inscrits dans les conventions individuelles, bilan global du suivi de la charge de travail, etc.). Tout dépassement des jours de travail inscrits dans les conventions individuelles devra être porté à la connaissance des représentants élus du personnel. Toute difficulté dans la mise en œuvre des conventions de forfait en jours sera inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du comité social et économique ou du comité social et économique conventionnel (CSEC).

Article 8 – Suppression de l'article X 4 4

L'article X 4 4 « Forfait » de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles est abrogé.

Article 9 : Application de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter du 1er septembre 2026

Article 10 – Dépôt et extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article L.2261-24 du code du travail.

Article 11 – Révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision à la demande d'une des organisations représentatives de la branche, sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties signataires.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, conformément à l'article L2261-9 du Code du travail. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des parties signataires du présent accord. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 22 juillet 2026.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs :

SYNDEAC - Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles

SCÈNE ENSEMBLE – Organisation professionnelle des arts de la représentation

LES FORCES MUSICALES - Opéras et orchestres réunis

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

SMA - Syndicat des Musiques Actuelles

FNAR – Fédération Nationale des Arts de la Rue

Pour les organisations syndicales de salariés :

SYNPTAC – CGT – Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles