

**ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERBRANCHES**  
**relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle**

**ENTRE LES PARTIES CONTRACTANTES SOUSSIGNEES :**

Les organisations patronales :

- La Fédération des syndicats patronaux des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC)
- Le Syndicat des Télévisions Privées (STP)

d'une part,

et

les organisations syndicales représentatives de salariés :

- La Fédération Nationale CFDT représentée par
- La Fédération Nationale FO représentée par
- La Fédération Nationale CGT représentée par
- La Fédération Nationale CFTC représentée par
- La Fédération Nationale CGC représentée par

d'autre part

**PREAMBULE :**

En France, la médecine du travail a vu ses principes définis par la loi du 11 octobre 1946. Ce texte lui a donné pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et arrêté les choix structurants qui, aujourd'hui encore, caractérisent la médecine du travail : universalité, spécialisation et indépendance des médecins, financement par les employeurs, gestion sous le contrôle de l'Etat, prépondérance de l'activité clinique et individuelle organisée autour de la visite médicale destinée au contrôle de l'aptitude sur un poste de travail.

*JP PL*  
*JV.* *JE*  
*RS/MLC*

Cependant, il est apparu que cette organisation de la médecine du travail focalisée sur la visite individuelle systématique se faisait au détriment d'une politique de prévention primaire en milieu de travail.

C'est dans ce contexte que la médecine du travail française s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans un processus de réforme initié par la directive européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui introduit une approche de prévention primaire<sup>1</sup> fondée sur l'évaluation à priori des risques.

Les intentions portées par la réforme et notamment le décret du 28 juillet 2004 peuvent être résumées de la manière suivante :

- la médecine du travail, placée sous la responsabilité de l'employeur, doit reconquérir la nécessaire action correctrice du milieu du travail en entreprise.

La médecine du travail doit aussi répondre à l'évolution des formes et contenus du travail et des parcours professionnels, à l'évolution démographique de la population active qui conduit à l'augmentation de la part des salariés âgés ainsi qu'à la plus grande technicité des facteurs pris en compte dans l'appréciation des conditions de travail.

- l'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou d'amélioration des conditions de travail.

L'action sur le milieu du travail requiert des spécialités dont la technicité est croissante. Elle ne peut plus se concevoir en dehors d'une approche décloisonnée. Elle doit faire appel à des compétences médicales, techniques et organisationnelles spécialisées.

La pluridisciplinarité représente un élargissement des compétences participant à la prévention et à la protection contre les risques du travail.

- la surveillance médicale des salariés, autre élément constitutif de l'intervention du médecin du travail, doit mieux s'adapter aux besoins de chaque catégorie de travailleurs, et, avant tout, être accessible à l'ensemble des salariés.

En effet, si le suivi médical de chaque salarié demeure le moyen essentiel pour dégager des mesures individuelles appropriées, il doit également permettre de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu du travail et apporter une contribution importante à la veille sanitaire.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et à la situation particulière des salariés intermittents liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que les organisations patronales et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour

<sup>1</sup> Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en agissant sur le milieu du travail et sur le facteur humain, la prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés, la prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant sur le travail : reclassement, mutation, organisation des secours ou sur l'homme : soins d'urgence, soins infirmiers...

Dr PL  
JV MF JA  
WC

conclure le présent accord en application des articles L 2231-1 et suivants du nouveau code du travail.

Cet accord s'inscrit dans les travaux des partenaires sociaux interprofessionnels sur ces mêmes questions, et a vocation à inscrire la situation spécifique des salariés intermittents du spectacle dans cette démarche.

#### ARTICLE 1 - OBJET :

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. Pour ce faire, il organise notamment :

- . l'adhésion de toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle, tel que précisé au 2.1. ci-dessous, et qui emploient des intermittents du spectacle, au service de santé au travail dénommé «Centre Médical de la Bourse». – CMB -.
- . la représentation paritaire des organisations d'employeurs et de salariés au sein du secteur « Intermittents du spectacle » du CMB.
- . la mise en œuvre d'un Observatoire de la Santé au Travail des Artistes et Techniciens du Spectacle – OBSTATS -, ci-après dénommé « LOBSTATS ».

#### ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION :

##### 2.1. – Entreprises concernées :

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des intermittents du spectacle et qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel et à l'édition phonographique.

Sont ainsi notamment désignées les entreprises relevant des champs conventionnels suivants :

- . la production audiovisuelle ;
- . la production cinématographique ;
- . l'édition phonographique ;
- . les prestataires techniques au service de la création et de l'évènement ;
- . la radiodiffusion ;
- . le spectacle vivant privé ;
- . le spectacle vivant public ;
- . la télédiffusion ;
- . la production de films d'animation,

caractérisés par les codes de la nomenclature NAF suivants : 59.11 A, 59.11 B, 59.11 C, 59.20 Z (à l'exclusion de l'édition musicale), 59.12 Z, 60.10 Z, 90.01 Z, 90.02 Z, 90.04 Z, 60.20 A et 60.20 B, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

PL  
 JV  
 JF  
 MC

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises visées au présent article seront dénommées ci-après « LES EMPLOYEURS ».

## 2.2. – Salariés bénéficiaires :

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont le métier et/ou l'emploi sont repris, soit dans la liste des métiers et/ou emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des métiers et/ou emplois des annexes 8 et 10 au régime d'assurance chômage.

Ils seront dénommés ci-après les «INTERMITTENTS DU SPECTACLE».

## ARTICLE 3 – LE SUIVI MEDICAL PROFESSIONNEL ET INDIVIDUEL DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE :

### 3.1. – Adhésion des employeurs :

Chaque année, tout employeur d'intermittents du spectacle doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par le Conseil de Gestion des Intermittents du Spectacle du CMB (cf. article 5 du présent accord) et validé par le Conseil d'Administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de salariés intermittents ayant versé la cotisation obligatoire.

### 3.2. – Périodicité du suivi médical des intermittents du spectacle :

Compte tenu de la situation particulière des salariés intermittents, la Commission de Contrôle du CMB du 21 septembre 2004 a systématiquement annualisé la surveillance médicale de ces salariés.

Le présent accord entérine cette décision. La forme de cette surveillance annuelle pourra cependant évoluer, et intégrer au mieux les différents personnels médicaux, en fonction des dispositions retenues au plan interprofessionnel.

En revanche, les signataires du présent accord estiment qu'il est nécessaire de répondre au plus près aux objectifs de la nouvelle réglementation relative à la santé au travail et d'axer en priorité l'action du CMB vers la prévention primaire.

Pour ce faire, des accords de branches ou des accords interbranches étendus préciseront, en tant que de besoin, les situations à risques ne faisant pas l'objet d'un texte en vigueur (article R 4624-19 du code du travail et décrets spéciaux notamment) qui devront relever d'une surveillance médicale appropriée.

### 3.3. – Convocation des intermittents du spectacle :

Une convocation annuelle est adressée par le CMB aux intermittents du spectacle qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous avec le CMB Ile de France ou l'une de ses

hp PL  
JV AF JE  
MC

antennes situées en région ou bien encore avec un service de santé au travail ayant signé avec le CMB le contrat visé à l'article 4.4. du présent accord.

Le Conseil de Gestion des Intermittents du Spectacle du CMB sera consulté chaque année sur les modalités mises en œuvre par le CMB pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation.

### 3.4. – Aptitude:

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les intermittents du spectacle passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail.

Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

Enfin, certains intermittents peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions dans la même année.

En raison de ces spécificités, il sera délivré aux intermittents du spectacle une carte d'aptitude permettant de suivre le parcours médical de l'intermittent du spectacle sur une période d'au moins cinq années.

L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer éventuellement plusieurs métiers et/ou emplois visés à l'article 2.2. du présent accord, dans la limite de trois. Ces métiers et/ou emplois seront mentionnés sur la carte d'aptitude.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance et garder un double de cette carte d'aptitude qui pourra être complétée au cours de l'année par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des intermittents, du médecin du travail ou de l'employeur.

### 3.5. – Suivi des mineurs de moins de 16 ans :

Les employeurs d'enfants de moins de 16 ans doivent respecter la législation et la réglementation en vigueur. La visite médicale de ces enfants est suivie par les médecins du travail du CMB.

Des accords de branche pourront, si nécessaire, compléter la réglementation en vigueur.

### 3.6. – Veille épidémiologique :

Dans le domaine de la santé, l'OBSTATS (cf article 6 du présent accord) assure la veille épidémiologique de la population des intermittents du spectacle.

Il produit des statistiques sanitaires portant sur les dommages : accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, indicateurs de santé physiologiques et psychosociaux. Il produit également des conseils de prévention à usage collectif.

Chaque année, il communique ces observations au Conseil de Gestion des Intermittents du CMB, à la Commission de Contrôle ainsi qu'aux CPNEF des branches du spectacle et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de branche.

## ARTICLE 4 – EVALUATION ET MAITRISE DES RISQUES :

#### 4.1. – Obligations des employeurs :

En application de la réglementation l'employeur doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives afin de les maîtriser et d'améliorer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation et la maîtrise des risques sont synthétisées dans le document unique d'évaluation des risques.

#### 4.2. – Obligations du CMB :

Le CMB qui a pour mission de fournir une prestation «santé-travail» comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, doit fournir aux employeurs une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels par leur activité sur le milieu du travail.

Compte tenu des particularités de l'emploi des intermittents du spectacle qui notamment empêchent un suivi médical professionnel individuel par rapport à un poste de travail précis, cette activité sur le milieu du travail prend toute sa signification.

#### 4.3. – Engagement des employeurs :

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accueil des médecins du travail du CMB et éventuellement des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) sur les lieux de travail des intermittents du spectacle et à fournir toutes les informations destinées notamment à une bonne compréhension de l'environnement de travail dans lequel les salariés intermittents du spectacle évoluent.

#### 4.4. – Engagement du CMB :

La dispersion géographique des lieux de travail, le caractère temporaire des emplois et des organisations, souvent de très petite taille, nécessite un renforcement de la présence du CMB en région, la mise en place d'un dossier médical centralisé et d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise du risque.

Le CMB s'engage à mettre en œuvre ces deux chantiers dès, d'une part, la signature du présent accord et, d'autre part, l'autorisation expresse des pouvoirs publics.

Le renforcement de la présence du CMB en région se fera par la création d'antennes autonomes, obligatoires dans les régions ou territoires dans lesquels résident au moins 3 300 salariés intermittents du spectacle répondant aux critères d'envoi des convocations définis par le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle et/ou par la signature du contrat type annexé aux présentes dont il fait partie intégrante entre le CMB et des services de santé au travail déjà existants dans les régions ou territoires dans lesquels le nombre de salariés intermittents est inférieur à 3 300.

La mise en place d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise des risques pourrait faire l'objet de deux étapes : une première étape durant laquelle le CMB se doterait d'un site internet comprenant un espace dédié à l'évaluation et à la maîtrise des risques : cette première étape pourrait être définitivement réalisée à compter du 2<sup>ème</sup> semestre de l'année 2009 et une deuxième étape liée à la mise en place et au développement de l'activité de LOBSTATS.

M PL  
JV NF JK  
MC

#### 4.5. Observation du risque : rôle de LOBSTATS :

LOBSTATS centralisera les informations utiles au conseil dans le domaine de l'évaluation et de la maîtrise des risques.

LOBSTATS fournira aux médecins des fiches d'emplois élaborées avec les partenaires sociaux qui guideront le suivi médical des salariés intermittents du spectacle. Il fournira, d'autre part, aux employeurs et aux élus ou salariés mandatés des recommandations utiles à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels, ainsi qu'une aide à l'élaboration du document unique.

Chaque année, il communique ces observations au Conseil de Gestion des Intermittents du CMB et à la Commission de Contrôle.

#### ARTICLE 5 – CONSEIL DE GESTION DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE :

Afin de ne pas fragiliser le CMB tant sur les plans financier, qu'organisationnel et social, les partenaires sociaux estiment qu'il n'est pas nécessaire de créer un service de santé au travail spécifique aux intermittents du spectacle.

En revanche, la spécificité des emplois des intermittents du spectacle et la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une politique de prévention primaire de branche, qui, au-delà de la réparation du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap, physique psychique, ou social, et participe à la sécurisation des parcours professionnels, implique une présence forte de ces partenaires sociaux au sein du CMB.

La création d'un Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle par l'Assemblée Générale du CMB au sein du secteur des Intermittents du spectacle du CMB serait à même de répondre à cet objectif.

Sous réserve de validation par l'Assemblée Générale du CMB, le Conseil de Gestion des intermittents du spectacle aura les caractéristiques suivantes :

##### 5.1. : Composition :

Les membres du Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle seront désignés dans chacun des collèges par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du présent accord.

Le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle sera paritaire.

La FESAC désignera les organisations patronales qui siègeront au Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle.

Ce Conseil comprendra au moins 10 membres et 30 membres au plus.

##### 5.2. Durée des mandats :

Le mandat des membres du Conseil de Gestion des Intermittents aura une durée de 6 ans, renouvelables.

Handwritten signatures and initials: "PL", "JV", "JE", "MC".

En cas de défaillance d'un membre d'une instance paritaire, il sera pourvu à son remplacement dans les conditions dans lesquelles la désignation initiale a été effectuée. Le mandat du remplaçant prend fin à la date où devait expirer le mandat du représentant initialement désigné.

### 5.3. – Attributions :

Le Conseil de gestion des intermittents du spectacle :

- Veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer aux organisations signataires, après accord du conseil d'administration du CMB, les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue des trois premières années de mise en œuvre ;
- Proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du Conseil d'Administration du CMB ;
- Proposera les modalités de la collecte de cette cotisation, qui pourra être confiée à un organisme de protection sociale couvrant le champ du présent accord ;
- Veillera au bon fonctionnement de LOBSTATS, et prendra connaissance des données d'analyse établies par cet organisme ;
- Soumettra chaque année, à l'approbation du Conseil d'administration du CMB, un plan prévisionnel chiffré des actions à mener pour la santé au travail des intermittents du spectacle et notamment celles afférentes à LOBSTATS pour lequel il pourra rechercher des financements complémentaires.

### 5.4. – Articulation avec les instances du CMB :

Le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle dont la création fera l'objet d'une modification des statuts du CMB établira chaque année un rapport de son activité qui sera transmis aux différentes instances du CMB : Assemblée Générale, Conseil d'Administration et Commission de Contrôle qui garderont la plénitude du rôle et des missions qui leur sont dévolus par la réglementation en vigueur.

## ARTICLE 6 – L'OBSERVATOIRE DE LA SANTE AU TRAVAIL DES ARTISTES ET DES TECHNICIENS DU SPECTACLE – LOBSTATS - :

Les parties signataires du présent protocole conviennent de créer un Observatoire de la Santé au Travail des Artistes et Techniciens du Spectacle – LOBSTATS – qui aura pour mission d'assurer le suivi médical professionnel des salariés intermittents du spectacle et de fournir aux employeurs, aux élus et salariés mandatés, une aide à l'évaluation des risques. Le suivi collectif de la population produira des statistiques sur les dommages et les astreintes subis et alimentera le processus d'évaluation des risques (cf également articles 3.6. et 4.5. ci-dessus).

Le champ d'intervention de LOBSTATS est celui décrit à l'article 2 du présent accord.

### 6.1. – Le Comité de pilotage de LOBSTATS :

M PL  
 JV RF  
 JE  
 ML



Le Comité de pilotage de LOBSTATS est constitué des membres du Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle, des membres de la Commission médico-technique du CMB, du Directeur Général du CMB accompagné de la personne chargée de la gestion de LOBSTATS au CMB.

Le comité de pilotage de LOBSTATS est chargé :

- . de suivre les statistiques produites par LOBSTATS et de définir les actions qui peuvent en découler ;
- . de réaliser des outils d'aide à l'évaluation des risques au bénéfice des employeurs ;
- . d'informer et de sensibiliser les employeurs, les salariés et tous les acteurs concernés par la prévention des risques dans le spectacle ;
- . de définir le programme d'étude et son calendrier de réalisation ;
- . d'établir le cahier des charges des études, des rapports et des actions d'ingénieries demandés ;
- . d'assurer le suivi des travaux en cours, d'émettre des avis sur leur exécution et de veiller à leur bon déroulement ;
- . de passer des conventions de partenariat ou d'objectifs avec les comités d'hygiène et de sécurité de branche, les CPNEF des branches du spectacle, mais également avec les CRAM, l'ANACT, l'INRS, l'Etat, les collectivités territoriales et, en général, avec tous organismes, institutions ou structures ayant une action en matière de prévention des risques professionnels.

Le Comité de pilotage est le destinataire exclusif des études et rapports produits par LOBSTATS. Il décide en dernier ressort de leur diffusion.

Le Comité de pilotage de LOBSTATS se réunit au moins deux fois par an et aussi souvent que nécessaire.

Le Comité de pilotage de LOBSTATS peut associer des personnalités qualifiées en fonction des travaux conduits, et notamment :

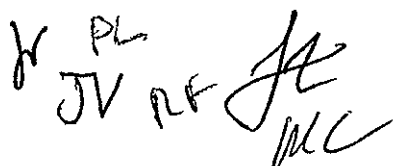
- . de représentants des institutions sociales du spectacle : AFDAS, AUDIENS, Caisse des Congés Spectacle, CNCS, ANPE, réseau culture spectacle ... ;
- . de représentants des CPNEF du spectacle ;
- . d'une représentation du Ministère de la Culture et de la Communication ;
- . d'une représentation de la Direction Générale du Travail ... ;
- . et de toutes personnes qualifiées sur les sujets traités par LOBSTATS.

Seuls les membres du Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle ont voix délibérative.

## 6.2. – Mise en œuvre et financement de LOBSTATS :

Les parties signataires du présent protocole confient au CMB la mise en œuvre des missions de LOBSTATS et la gestion de son fonctionnement.

Le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle soumettra à l'approbation du conseil d'Administration du CMB l'affectation annuelle à LOBSTATS pour ses dépenses de fonctionnement liées à la réalisation de statistiques, d'outils d'aide à la prévention des risques professionnels à destination des employeurs, d'études et de publications et en général de tous travaux décidés par le Comité de pilotage de LOBSTATS :


  
 PL  
 JV RF  
 MC

- . une somme prélevée sur les contributions des employeurs d'intermittents du spectacle versées annuellement au CMB conformément à l'article 3.1. du présent protocole ;
- . tous fonds complémentaires pouvant provenir des entreprises, comités d'hygiène et de sécurité de branche, Etat, Collectivités territoriales, institutions et organismes ayant compétence dans le domaine de la prévention des risques, de fonds ou de programmes spécifiques, des partenaires professionnels, ...

Ces financements seront intégralement et exclusivement consacrés à LOBSTATS et feront l'objet d'un budget et d'une comptabilité dédiés, visés par le Commissaire aux Comptes du CMB.

**ARTICLE 7 – VALIDATION DE L'ACCORD PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CMB :**

La délibération du Conseil d'Administration du CMB ayant validé le présent accord sera annexée aux présentes dont elle fera partie intégrante. Elle sera certifiée conforme par le Président du CMB.

**ARTICLE 8 – DATE D'EFFET :**

La date d'effet du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> jour qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et/ou d'élargissement pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article 2.

Les dispositions relatives au Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle et à LOBSTATS entreront en vigueur à l'issue de l'Assemblée Générale du CMB ayant statué sur la modification des statuts entérinant la création de cette instance.

Le présent accord se substitue, à compter de cette date, à l'intégralité des dispositions du protocole d'accord signé le 24 novembre 1994 par les organisations patronales alors existantes qui venait modifier le protocole d'accord du 18 juillet 1969 concernant la médecine du travail des intermittents du spectacle.

**ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD :**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 10 – MODIFICATION :**

Conformément à l'article L 2261-7 du nouveau Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

JP PL  
JV AF  
JE  
ML

**ARTICLE 11 – DENONCIATION :**

Conformément à l'article L 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de six mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L 2261-9 du nouveau code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

**ARTICLE 12 – FORMALITES DE DEPOT :**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D 2231-2 du nouveau code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, en 8 exemplaires le 29/06/09

FNSAC-CGT

FESAC

F3C-CFDT

STP

René Fontanarava

FASAP-FO

Le trésorier, Jérôme ARGER-LEFÈVRE

Fédération de la Communication CFE-CGC

Fédération de la Communication CFTC

Marie CARON