

# **Convention Collective Nationale de l'Animation**

**Document mis à jour au 1<sup>er</sup> mai 2011**

## PRÉAMBULE

Les organisations signataires de la présente convention conviennent de rappeler que cette convention a pour objet principal d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés du secteur et en particulier à ceux qui ne bénéficient d'aucune garantie résultant d'accords d'entreprise.

Elles ne sauraient admettre que, sous couvert de l'existence de la présente convention, des accords d'entreprise soient mis en cause par la voie de la dénonciation. Leur révision éventuelle ou leur adaptation par rapport à la présente convention doit passer nécessairement par le biais de la négociation collective.

## TITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1.1: Champ d'application

La convention collective de l'animation règle, sur l'ensemble du territoire y compris les D.O.M., les relations entre les employeurs et les salariés des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population.

La convention collective de l'animation s'applique également, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, aux entreprises de droit privé sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement notamment par des actions continues ou ponctuelles, de protection et de conservation des sites et espèces, d'éducation à l'environnement, d'études, de contributions au débat public, de formation, de diffusion, d'information ouvertes à toute catégorie de population.

Entrent notamment dans ce champ d'application les organismes et associations dont les activités sont répertoriées à la nomenclature annexée au décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 dans les rubriques ci-après à l'exception toutefois de ceux qui relèvent, par leurs critères de fonctionnement, de la convention collective des centres sociaux :

- n° 9615 et 9622 : organismes assurant la gestion d'équipements socio-éducatifs ;
- n° 9616 et 9623 : associations culturelles, socio-éducatives et de loisirs ;
- n° 9618 et 9625 : uniquement les associations de loisirs et de plein air ;
- n° 6712 : uniquement les centres de vacances et les centres de loisirs sans hébergement ;
- no 6713 : uniquement les auberges de jeunesse.

**Avis n° 9 de la commission d'interprétation du 4/05/1992 (étendu par arrêté du 19/11/1992) :** l'assujettissement d'un organisme à la convention collective de l'animation ne dépend que de l'activité réellement exercée de manière principale par cet organisme. Le code A.P.E. et les statuts ne peuvent être que des éléments complémentaires.

**Avis n° 11 de la commission d'interprétation du 1/02/1993 (étendu par arrêté du 6/07/1993) :** les termes d'activité d'intérêt social contenus à l'article 1.1 pour qualifier les organismes qui relèvent de la convention collective doivent être entendus comme des organismes œuvrant dans l'intérêt général de la société, et non dans le sens des activités sociales organisées pour les couches défavorisées de la population. De même, les termes: "ouvertes à toutes catégories de population" doivent se comprendre de la manière suivante: "quelles que soient la ou les catégories de population relevant de l'activité de l'organisme".

**Avis de la commission d'interprétation n° 34-35-36-37 du 9/04/1999 (étendu par arrêté du 16/03/2000) :** les écoles de danse associatives, les écomusées associatifs, les associations de scoutisme et les bibliothèques associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturels et éducatifs. A ce titre, ces structures relèvent de la Convention Collective de l'Animation et ceci, depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

**Avis de la commission d'interprétation n°43 du 4/10/1999 (étendu par arrêté du 10 mai 2004) :** afin de définir la frontière entre la convention collective de l'animation et la convention collective du sport, les partenaires sociaux de chacune de Ces conventions ont décidé d'apporter les précisions suivantes :

1- lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale et habituelle est l'organisation ou la gestion d'activités sportives, la convention collective applicable est celle du sport, même si l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité générée par le centre de vacances. Toutefois les centres de vacances et de loisirs relèvent, en général, de la convention collective de l'animation.

2- Les bases de loisirs relèvent de la convention collective du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondant à l'activité principale de base de loisirs, en principe celle de l'animation.

3- Les structures de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, amicales laïques, foyers ruraux ne relèvent pas habituellement de la convention collective du sport.

4- Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L-212-1 du Code du Sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socio-culturelles ne relevant pas de l'article précité.

**Avis de la commission d'interprétation n°42 du 4/10/1999 (étendu par arrêté du 16/03/2000) :** les termes "sans but lucratif" utilisés au 1<sup>er</sup> alinéa de la convention collective doivent être entendus comme l'absence de distribution de bénéfices ou de dividendes et non pour signifier l'absence d'excédent ou d'assujettissement à des impôts commerciaux.

Les divers organismes ou associations classés au groupe 9723 qui exercent soit les activités définies ci-dessus, soit des activités d'administration ou de coordination des organismes ou associations visées ci-dessus sont également assujettis à la présente convention à l'exclusion toutefois des comités d'entreprise institués en application de l'article L. 431-1<sup>1</sup> du code du travail.

### **Article 1.2 : Date d'entrée en vigueur et durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension. Les dispositions salariales contenues aux annexes I et II<sup>2</sup> entrent en vigueur le 1er janvier 1989 sauf si à cette date les clauses générales n'ont pas fait l'objet d'une extension. Dans ce cas, c'est la date de publication de l'arrêté d'extension qui déterminera la date d'entrée en vigueur de la convention et de ses annexes.

### **Article 1.3 : Révision et dénonciation**

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un contre projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de trois mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois mois, de date à date, par lettre recommandée à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet de convention collective.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de vingt-quatre mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

### **Article 1.4 : Droits acquis**

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention. Son application ne peut en aucun cas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

### **Article 1.5 : Adhésions**

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L.132-9<sup>3</sup> du code du travail.

### **Article 1.6 : Commissions paritaires**

#### 1.6.1.- Commission Nationale de Conciliation, d'Interprétation et de Validation

Il est créé une Commission Nationale de Conciliation, d'Interprétation et de Validation chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention ;
- de valider les accords d'entreprise signés par des représentants du personnel ;
- de valider les accords d'entreprise qui dérogent à la convention collective.

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L.2322-1 du code du travail.

<sup>2</sup> La référence à l'annexe II n'a plus de sens dans la mesure où elle a été abrogée par l'avenant n°121 du 17 décembre 2008, applicable immédiatement.

<sup>3</sup> Article recodifié sous la mention L.2261-3 du code du travail.

## 1.6.2.- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)

### 1.6.2.1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation de l'animation socioculturelle (C.P.N.E.F.) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La C.P.N.E.F. est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

### 1.6.2.2 Objectifs

La C.P.N.E.F. est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

### 1.6.2.3 Mission

#### 1.6.2.3.1 Formation

En matière de formation, la C.P.N.E.F. est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des C.I.F, des formations en alternance, des C.F.I., etc.
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 p. 100 de la masse salariale prévue par la loi ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

#### 1.6.2.3.2 Emploi

En matière d'emploi, la C.P.N.E.F. est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

### 1.6.2.4 Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme.

**Article 1.7 : Participation des salariés à la commission de négociation  
ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation****1.7.1 Droit d'absence**

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins quarante-huit heures avant la date de chaque réunion.

**1.7.2. Indemnisation des frais**

L'indemnisation des frais de déplacement est prise en charge par le fonds d'aide au paritarisme prévu à l'article 1.8 selon les dispositions suivantes :

Le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux commissions nationales de négociation est fixé à 3 par organisation syndicale représentative. Ce nombre est réduit à 2 lorsqu'il s'agit de la commission Nationale de Conciliation et d'Interprétation ;

- les frais de déplacement sont indemnifiés sur la base suivante :
  - pour les déplacements inférieurs à 400 kilomètres, selon le tarif S.N.C.F. deuxième classe (suppléments inclus) ;
  - pour les déplacements supérieurs à 400 kilomètres, selon le tarif de la classe la plus économique de la voie aérienne, ou selon le tarif S.N.C.F. première classe (suppléments inclus) ;
- des indemnités dites de missions seront versées à chaque salarié selon le barème fixé pour les agents de la fonction publique, groupe I.

L'indemnité de mission se calcule à partir du taux de base défini par le dernier barème en vigueur.

Un taux de base est attribué pour chaque repas et deux taux de base sont attribués pour la chambre et le petit déjeuner.

La mission commence à l'heure du départ de la résidence et finit à l'heure d'arrivée à cette même résidence.

## Article 1. 8 : Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

### 1.8.1. Destination du fonds

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (déplacement et salaires) des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions de la commission mixte paritaire, de la commission d'interprétation et de conciliation et de la commission paritaire nationale emploi-formation ainsi qu'aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...);
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues à la commission paritaire nationale emploi-formation telles qu'elles sont définies à l'annexe au titre VII de la convention collective.

Une association de gestion créée par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

### 1.8.2. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'Animation, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue.

### 1.8.3. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,08% et appelée dès le premier centième d'euro.

### 1.8.4. Collecte de la cotisation

L'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, désigné à l'article 7.1 de la convention collective, est chargé du recouvrement de cette cotisation qui se fera en même temps, mais distinctement, que les cotisations de la formation professionnelle et dans les mêmes conditions.

### 1.8.5. Financement de la CPNEF

La cotisation fixée à l'article 4 de l'annexe au titre VII de la convention collective est supprimée. Le financement de la CPNEF est inclu dans la cotisation fixée à l'article 1.8.3 ci-dessus.

### 1.8.6. Remboursement des salaires des représentants aux commissions

Les salaires des représentants des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés seront remboursés sur les fonds ainsi collectés et sur la base d'un justificatif présenté par l'employeur de chaque représentant et dans la limite du nombre de représentants par organisation prévu pour chaque commission selon les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

### 1.8.7. Remboursement des salaires des représentants syndicaux pour la participation à des congrès

Les salaires des représentants des organisations syndicales représentatives appelés dans les conditions prévues à l'article 2.5 du titre II de la convention collective, à participer à des congrès et/ou des assemblées statutaires de leur organisation dûment convoqués, seront remboursés sur les fonds ainsi collectés et sur la base d'un justificatif présenté par l'employeur de chaque représentant et dans la limite de 8 000 Euros par organisation syndicale représentative et par année. Cette somme pourra être cumulée sur une période de 3 années.

Ces remboursements seront effectués sur mandat des organisations syndicales de salariés gestionnaires du fonds.

## TITRE II : DROIT SYNDICAL

### Article 2.1 : Liberté d'opinion et liberté civique

L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre III du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

### Article 2.2 : Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

#### 2.2.1. Attributions propres aux sections syndicales

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise aux salariés de l'établissement.

Dans les établissements occupant plus de 200 salariés, un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales. Il est aménagé conformément à la loi et pourvu des mobiliers nécessaires.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures, autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales, à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, ou de son représentant.

Dans les entreprises (nationales ou régionales) où le personnel est réparti sur de nombreux lieux de travail et lorsque l'employeur n'assure pas l'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser aux salariés par voie postale, les communications.

Cette obligation est limitée à une feuille A4 par mois et par section syndicale.

### 2.2.2. Information syndicale

Les salariés, à l'initiative d'une section syndicale représentative, peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Ils peuvent en outre se réunir, sur le temps de travail, et disposent à cet effet d'un crédit de 8 heures par salarié et par an, librement réparties. Les modalités d'organisation de ces réunions, notamment la prise en compte éventuelle du délai de route nécessaire à la tenue de ces réunions, sont fixées par accord entre le délégué syndical et l'employeur. Le crédit d'heures est ouvert au bénéfice des salariés effectuant au moins 12 heures de travail hebdomadaire.

### 2.2.3. Modalités d'application

La section syndicale propose les modalités pour l'application de l'article 2.2.2. à l'employeur par lettre recommandée ou par document remis en mains propres contre décharge d'une personne dûment mandatée à cet effet.

Celui-ci dispose de deux jours francs pour faire connaître son opposition et proposer d'autres modalités par lettre recommandée ou par document remis en mains propres contre décharge d'une personne dûment mandatée à cet effet.

Si l'employeur ne répond pas dans ce délai, les modalités proposées par la section syndicale sont réputées acceptées.

## **Article 2.3 : Les délégués syndicaux**

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

la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
  - de 11 à 49 salariés : 1 délégué ;
  - à partir de 50 salariés, la législation en vigueur s'applique selon l'article R. 412-2 du code du travail ;
  - dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- de 11 à 49 salariés : 2 heures par mois ;
- de 50 à 150 salariés : 10 heures par mois ;
- de 151 à 500 salariés : 15 heures par mois ;
- plus de 500 salariés : 20 heures par mois.

Un crédit d'heures supplémentaire est accordé à chaque section, dans les conditions suivantes :

- de 500 à 999 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global de 12 heures pour la discussion annuelle sur les salaires ;
- à partir de 1000 salariés: un crédit global de 18 heures par section.

#### **Article 2.4 : Exercice d'un mandat syndical**

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence, pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi identique pendant une durée d'un an. Cette demande de réemploi doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les trois mois qui suivent l'expiration du mandat.

Lorsque le salarié est réintégré, il est tenu compte pour le calcul de ses droits liés à l'ancienneté de son temps de présence dans l'entreprise au titre de son précédent contrat.

#### **Article 2.5 : Absences pour raisons syndicales<sup>1</sup>**

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

a) absences donnant droit au maintien intégral de salaire :

Les absences suivantes, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et date des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention ;
- participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés).

b) absences ne donnant pas droit au maintien de salaire :

- participation aux congrès et assemblées statutaires: autorisation d'absence à concurrence de cinq jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;

- exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absences exceptionnelles non rémunérées : fractionnable ou non à concurrence de 10 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqué.

#### **Article 2.6 : Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 451-1<sup>1</sup> et suivants du code du travail s'appliquent dans les entreprises occupant moins de 10 salariés.

<sup>1</sup> Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

## Article 2.7 : Dialogue social

### Article 2.7.1 : Négociation des accords d'entreprise

#### Article 2.7.1.1 : Négociation avec les élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Dans ce cas, la Commission Nationale de Conciliation, d'Interprétation et de Validation doit être informée au plus tard un mois avant l'ouverture des négociations.

#### **Article 2.7.1.2 : Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de délégué du personnel, ou en cas de carence aux élections, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.

#### **Article 2.7.2 : Consultation des salariés**

L'accord signé dans une entreprise dépourvue de délégué syndical doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote.

Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

#### **Article 2.7.3 : Contenu des accords.**

Les accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes de négociation, notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise.

Ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L 132-23, alinéa 3 du code du travail<sup>1</sup>.

D'autre part, ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective relatives aux institutions représentatives du personnel.

#### **Article 2.7.4 : Validation des accords d'entreprise.**

Les accords d'entreprise ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accord collectif qu'après leur validation par la Commission Nationale de Conciliation, d'Interprétation et de Validation :

- Lorsqu'ils ont été signés par un représentant du personnel,
- Lorsqu'ils dérogent à une disposition de la convention collective quel qu'en soit le signataire,

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette Commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

#### **Article 2.7.5 : Moyens et protection**

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme temps de travail effectif et les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue aux articles L.412-18 et L.132-26<sup>2</sup> du code du Travail.

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L.2253-3 du code du travail.

<sup>2</sup> Articles recodifiés sous les mentions L.2411-3, 2412-2, L.2421-1, L.2421-8, L.2421-9, L.2232-21 et suivants, et L.2411-4 du code du travail.

## TITRE III : INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

### Article 3.1 : Les délégués du personnel

#### 3.1.1. Election des délégués du personnel

Il est institué des délégués du personnel dans les entreprises et associations où sont occupés au moins 6 salariés si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingts heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs sont restés en dessous de six salariés pendant au moins six mois.<sup>1</sup>

Le nombre de délégués à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salariés : un délégué titulaire ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Les délégués du personnel sont élus pour une durée correspondant à celle définie par l'article L.423-16 du Code du travail.

#### 3.1.2. Conditions de fonctionnement et attributions

Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : 15 heures par mois.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsque le délégué du personnel est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures par mois. Les modalités d'utilisation de ces heures feront l'objet d'un accord d'entreprise.

A la demande d'un délégué titulaire, ses heures de délégation peuvent être utilisées par un autre délégué titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un délégué ne peut dépasser 20 p. 100 de son crédit initial.<sup>2</sup>

Un local est mis à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Les délégués sont reçus collectivement par la direction ou ses représentants, au moins une fois par mois. Ils peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

---

<sup>1</sup> Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.421-1 du code du travail (arrêté d'extension du 22/12/1994).

<sup>2</sup> Alinéa étendu sous réserve de l'application de L.423-17 du code du travail (arrêté du 10/01/1989).

## Article 3.2 : Comité d'entreprise

### 3.2.1. Constitution et fonctionnement

#### Constitution

Les membres du comité d'entreprise et le cas échéant du comité central d'entreprise sont élus pour une durée correspondant à celle définie par l'article L.423-16<sup>1</sup> du Code du travail.

Le protocole d'accord détermine au niveau de chaque entreprise et/ou établissement, la répartition des sièges par collège électoral, les modalités pratiques de vote.

Le nombre des membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise est déterminé par la législation en vigueur.

#### Fonctionnement

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion, à la demande de la majorité de ses membres.

Dans les entreprises de 50 à 150 salariés, le comité se réunit une fois par mois, de septembre à juin, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion, à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

En plus des membres élus, siègent au comité d'entreprise, les représentants syndicaux dûment mandatés à cette instance.

Le crédit d'heures des membres titulaires du comité d'entreprise est fixé par la législation en vigueur, soit vingt heures par mois.

A la demande d'un membre titulaire, ses heures de délégation pourront être utilisées par un autre membre, titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un membre du comité d'entreprise ne peut dépasser 20 p. 100 de son crédit initial<sup>2</sup>.

### 3.2.2. Rôle et attributions du comité d'entreprise

Conformément à la loi du 28 octobre 1982, le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales et culturelles.

#### Attributions professionnelles

Le comité d'entreprise donne son avis sur l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail, ainsi que sur les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise.

Il est consulté sur le règlement intérieur et ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

Pour le licenciement de représentant de personnel, l'avis du comité d'entreprise est requis, conformément à la loi.

---

<sup>1</sup> Article recodifié sous les mentions L.2314-7, L.2314-26, L.2314-28, L.2314-29 du code du travail

<sup>2</sup> Alinéa applicable sous réserve de l'application des articles L.2324-10 et L.2324-24 et suivants du code du travail.

### Attributions d'ordre économique

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie, dans ce but, d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et de projets éducatifs et/ou pédagogiques.

Chaque année, le comité d'entreprise est appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de l'entreprise. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il reçoit communication des comptes principaux, assortis des informations et des documents nécessaires à leur compréhension.

### Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à la loi du 28 octobre 1982, le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles implique obligatoirement un financement. A cet effet, la contribution versée par l'employeur est, sans préjudice des dispositions légales, au moins égale à 1 p. 100 de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, ceci indépendamment du 0,2 p. 100 attribué pour le fonctionnement du comité d'entreprise et prévu par la loi.

### Article 3.3 : Développement des activités sociales et culturelles dans les entreprises où ne peut être constitué un comité d'entreprise

Dans toutes les entreprises où ne peut être constitué un comité d'entreprise, parce que les conditions d'effectifs ne sont pas remplies ou par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues par la législation en vigueur, la gestion des œuvres sociales est assurée par un conseil d'établissement groupant le chef d'entreprise ou son représentant d'une part, les délégués du personnel assistés le cas échéant des délégués syndicaux, d'autre part.

Le conseil d'établissement détermine notamment le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales et fixe les orientations concernant le choix des activités sociales et culturelles.

Le conseil d'établissement prend ses décisions selon des modalités définies par le règlement intérieur de conseil. A défaut les décisions et délibérations résultent de l'accord unanime de tous les membres de conseil.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le taux de participation de l'employeur au financement des œuvres sociales prévu au 2<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 3.3 est fixé au minimum à 0,20% de la masse salariale de l'entreprise telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales prévu au 2<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 3.3 est fixé au minimum à 0,40% de la masse salariale de l'entreprise telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales prévu au 2<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 3.3 est fixé au minimum à 0,50% de la masse salariale de l'entreprise telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

Cette participation peut être attribuée sous forme de prestations en nature.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Article applicable sous réserve du respect des articles R.2323-34 et 35 du code du travail.

## TITRE IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 4.1 : Recrutement

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, dont un exemplaire est affiché.

S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce de la vacance, et le groupe de classification est indiqué.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Une réponse écrite et motivée est donnée, si elles ne sont pas retenues.

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

### Article 4.2 : Conclusion du contrat embauche

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date et l'heure d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification et le coefficient minima correspondant ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;
- la durée hebdomadaire de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;
- les différents avantages en nature (exemple : logement de fonctions) ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.
- information sur le bilan d'étape professionnel<sup>1</sup>

Le salarié signe les deux exemplaires du contrat de travail et ajoute la mention "Lu et approuvé".

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit au salarié.

Lorsque les conditions prévues au contrat entraînent des sujétions particulières (par exemple un seul jour de repos par semaine), il doit être notifié dans le contrat la contrepartie accordée au salarié.

Lorsque les conditions de rémunération entraînent l'utilisation d'une base forfaitaire de sécurité sociale, ces conditions doivent être notifiées dans le contrat.

---

<sup>1</sup> Item ajouté par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

### Article 4.3 : Egalité professionnelle, égalité de traitement

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2<sup>1</sup> du code du travail.

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

### Article 4.4 : Contrat à durée indéterminée

#### 4.4.1. Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- Pour les ouvriers et les employés (groupes 2 et 3) : 1 mois
- Pour les techniciens et agents de maîtrise (groupes 4, 5 et 6) : 2 mois
- Pour les animateurs techniciens et professeurs (niveaux A et B) : 2 mois
- Pour les cadres (groupes 7 et 8) : 3 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit.

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de date à date. Sont inclus, s'il y a lieu, dans la période d'essai, les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

L'employeur ou le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit respecter un délai de prévenance conforme aux dispositions légales en vigueur.

---

<sup>1</sup> Article L140-2 recodifié sous la mention L. 3221-2 et suivants du code du travail.

#### 4.4.2. Suspension du contrat de travail<sup>1</sup>

##### 1. Arrêts maladie

Les absences pour maladie dûment justifiées n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Le salarié ayant six mois d'ancienneté bénéficie du maintien de son salaire net (avantage en nature exclus) du 4<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt de maladie sous réserve qu'il ait effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui lui incombent et que celle-ci lui accorde des indemnités journalières. Ces dispositions concernent également les salariés, qui en raison de leur horaire de travail, ne bénéficient pas de droit ouvert à indemnité journalière de sécurité sociale.

Lorsque l'article D.171-4 du code de la sécurité sociale s'applique (fonctionnaires en activité accessoire), ou lorsque l'employeur a proposé de cotiser sur la base du salaire réel et que le salarié n'y a pas souscrit, le complément employeur est limité à :

- 100% du salaire brut pour les trois premiers jours dans les cas énoncés ci-dessous
- 50% du salaire brut à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Toutefois, sous réserve du respect des conditions énoncées ci-dessus, le salarié bénéficie du maintien de son salaire net dès le premier jour d'arrêt maladie dans chacun des cas suivants :

- a) Lorsque le salarié a plus de 50 ans
- b) En cas d'hospitalisation du salarié
- c) Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 15 jours calendaires (prolongations incluses)
- d) Lorsqu'il s'agit du premier arrêt maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail.
- e) Lorsqu'il s'agit des deux premiers arrêts maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté à la date du deuxième arrêt.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application de dispositions législatives plus favorables.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de la période débutant 12 mois avant le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt maladie et se terminant à la fin du mois précédent la période de paye de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident du travail ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser 90 jours.

Lorsque l'arrêt de travail a été prolongé, c'est le premier jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour le calcul.

Le temps d'arrêt de travail indemnisé dans les conditions fixées ci-dessus est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

Après douze mois d'absence, consécutifs ou non, au cours d'une période de quinze mois, si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur.

Le salarié concerné bénéficie d'une priorité de réemploi pendant une durée de trente mois à compter de la date de résiliation de son contrat.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du Code du travail (arrêté du 10/01/1989).

##### 2. Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, la condition d'ancienneté prévue au premier paragraphe est supprimée et la durée d'indemnisation est portée à six mois.

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 122-32-1<sup>1</sup> et suivants du code du travail.

---

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L.1226-7 du code du travail.

#### 4.4.3. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, démission ou licenciement, le délai-congé sera égal à la durée de la période d'essai fixée au paragraphe 4.4.1. Toutefois en cas de licenciement d'un salarié après deux ans d'ancienneté, le délai-congé ne peut être inférieur à deux mois.

##### **1. Démission : Modalités**

La résiliation du contrat à l'initiative du salarié doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis correspond à la date de première présentation de la lettre de démission. Le contrat de travail ne prend fin qu'à l'expiration de la durée normale du délai-congé, même lorsque celui-ci n'est pas effectué de par la volonté de l'employeur.

##### **2. Licenciement individuel : Procédure d'entretien préalable**

L'employeur ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans les entreprises où pour des raisons d'effectif ou de carence il n'y a ni représentant du personnel élu ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à une entreprise dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

A l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins d'un jour franc après l'entretien. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai congé.

Pendant la période de délai-congé, les salariés bénéficient de deux heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi. Après accord de l'employeur, ces heures sont cumulables en fin de préavis. Ces heures sont rémunérées après un an d'ancienneté, en cas de licenciement.

##### **Indemnités de licenciement**

Tout salarié licencié pour motif économique ou personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après une année de présence dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à un quart de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

Tout salarié licencié pour un motif économique, perçoit après une année de présence dans l'entreprise une indemnité égale à un quart de mois par année de présence. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte prorata temporis.

#### 4.4.4. Retraite

##### 4.4.4.1 La mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement pour motif personnel et calculée dans les mêmes conditions.

#### 4.4.4.2 La mise à la retraite des salariés de moins 65 ans (et de plus de 60 ans)

##### 4.4.4.2.1. Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cadre qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même code, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies :

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L.321-1 du Code du Travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1<sup>er</sup> janvier suivant une majoration de 50% du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du D.I.F. pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

##### 4.4.4.2.2. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée sur la même base que l'indemnité conventionnelle de licenciement augmentée d'une prime de 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

##### 4.4.4.2.3. Procédure de mise à la retraite

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière. Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en œuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsque le salarié ou le cadre justifie d'au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 4.4.4.3. La mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières

##### 4.4.4.3.1. Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié employé ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-2 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies :

La mise à la retraite s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L.321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1<sup>er</sup> janvier suivant une majoration de 50% du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans le plafond du D.I.F. pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

#### 4.4.4.3.2. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 60 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité conventionnelle. Le calcul de cette indemnité s'effectue jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné.

#### 4.4.4.3.3. Procédure de mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite ainsi que les délais de prévenance sont identiques pour un salarié ayant eu une longue carrière que celles prévues pour la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

#### 4.4.4.4. Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dans le cadre des dispositions légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement pour motif personnel et calculée dans les mêmes conditions.

### **Article 4.5: Mutation**

Les frais de déménagement entraînés par une mutation géographique intervenant à l'initiative de l'employeur sont intégralement à la charge de ce dernier. A cette occasion le salarié bénéficie à la fois du congé de déménagement prévu à l'article 6.2 ci-après et d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrés.

### **Article 4.6 : Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés**

Pour toutes les dispositions de la convention collective, les couples concubins déclarés et les couples pacsés ont les mêmes droits que les couples mariés.

**Article 4.7 : CDII**Préambule :

L'activité d'un grand nombre de structures de la branche entraîne pour les salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent figurant à l'article L. 212-4-12 à 15<sup>1</sup> du Code du travail.

Le présent avenant a pour but de permettre la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée intermittent dans certains secteurs de la branche de l'animation afin de favoriser la pérennisation de ces emplois.

4.7.1. Champ d'application

Le présent accord concerne :

1. Tous les salariés des entreprises dont l'activité unique est l'accueil post et périscolaire le matin, le midi et le soir, le mercredi, le samedi et les petites et grandes vacances scolaires ;
2. Tous les salariés qui ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I dans les entreprises n'ayant aucune activité pendant les périodes de vacances scolaires ;
3. Les salariés des autres entreprises occupant, dans l'entreprise, l'un des emplois défini ci-dessous :
  - surveillant de cantine ;
  - surveillant post et périscolaire ;
  - personnel de service des restaurants scolaires ;
  - animateurs post et périscolaire ;
  - animateurs de classes de découverte ;
  - personnel de service de classes de découverte ;
  - personnel d'encadrement des activités post et périscolaire (directeurs, directeurs adjoints).
  - Personnels de cuisine ;
4. Les salariés exerçant une activité sportive d'encadrement éducatif, notamment les animateurs sportifs et les éducateurs sportifs, et dont les conditions d'exercice ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I.

4.7.2. Droit syndical

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent peut être délégué syndical ; les heures de délégation prises à ce titre pendant les périodes non travaillées sont rémunérées comme temps de travail.

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent peut participer aux réunions des commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la convention de l'animation ; il est rémunéré par l'employeur de la même manière, que les réunions aient lieu sur une période travaillée ou non.

4.7.3. Institutions représentatives des salariés

Pour la détermination des seuils d'effectifs et des conditions d'électorat et d'éligibilité, les périodes non travaillées des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent sont prises en compte comme si elles avaient été travaillées.

Les heures de délégation prises par les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent, pendant les périodes non travaillées, sont payées comme temps de travail.

4.7.4. Indemnité d'intermittence

Une indemnité d'intermittence sera versée au salarié chaque année au 31 août ou à une autre date prévue contractuellement lors de la signature du contrat de travail;

En cas de rupture du contrat, pour quelque raison que ce soit, avant la date ci-dessus indiquée, cette indemnité sera versée au prorata temporis. Cette indemnité sera égale à 10% de la totalité des rémunérations qui auraient été versées sur la période d'intermittence.

4.7.5. Ancienneté

Pour la détermination des droits à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

4.7.6. Mensualisation

La rémunération du salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10% pour tenir compte des congés payés.

Avec l'accord de son employeur, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent peut opter pour un autre mode de rémunération.

Dans tous les cas, le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de rémunération.

---

<sup>1</sup> Articles recodifiés sous les mentions L. 3123-31 à 37 du code du travail.

#### 4.7.7. Congés payés

Le salarié sous contrat intermittent bénéficie de cinq semaines de congés payés par cycle de 12 mois de travail et ceci dès l'année d'embauche.

Le contrat de travail doit prévoir les périodes de congés payés dont au moins 2 semaines consécutives dans la période légale.

Lorsque le salarié n'a pas opté pour la mensualisation, il perçoit pour l'ensemble des 5 semaines de congés payés une rémunération correspondant à 10% de la rémunération totale perçue au cours du cycle de travail.

#### 4.7.8. Contrat de travail

En outre, le contrat de travail devra préciser :

- l'horaire annuel minimal de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition.

#### 4.7.9. Arrêt maladie

En cas de maladie dûment justifiée, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent ayant un an d'ancienneté à la date de l'absence et ayant effectué en temps utile auprès de la Caisse de Sécurité Sociale les formalités qui lui incombent, perçoit pendant 90 jours le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période et ce, quels que soient ses droits au regard des indemnités journalières de sécurité sociale. En contrepartie, ces indemnités journalières de sécurité sociale seront perçues par l'employeur.

#### 4.7.10. Maternité

En cas de maternité, les clauses de l'article 6.3 de la présente convention collective s'appliqueront.

#### 4.7.11. Formation

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent doit pouvoir concrétiser son droit à la formation continue et à l'éducation permanente.

Si la formation se situe pendant une période habituellement non travaillée, le salarié doit percevoir une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période.

#### 4.7.12. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est porté à 140 heures pour les titulaires de contrats à durée déterminée intermittent travaillant dans le secteur post et périscolaire, en charge des accueils périscolaires les semaines incluses dans l'année scolaire, et d'une activité enfance-jeunesse pendant les vacances scolaires.

Ces heures sont soumises aux majorations prévues à l'article 5.4.1.

Dans ce cas, l'utilisation du contingent ne doit pas permettre de dépasser une moyenne hebdomadaire de 35 heures

### **Article 4.8**

Les titulaires de contrat « Emplois Jeunes » ou de Contrat Emploi Consolidé relèvent de l'ensemble des dispositions conventionnelles y compris les dispositions salariales.

### **Article 4.9 : Frais professionnels**

Les frais professionnels sont les charges à caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi que le salarié engage au titre de l'accomplissement de ses missions diligentées par l'employeur.

Chaque entreprise détermine un barème de remboursement des frais professionnels et le communique par écrit à ses salariés. A défaut, il sera fait usage du barème fiscal en vigueur.

## TITRE V : DUREE DU TRAVAIL

### Article 5.1 : Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps présumé passé à la disposition ou pour le compte de l'employeur, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur.

### Article 5.2 : Répartition de la durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail effectif peut être répartie de façon inégale entre les jours ouvrables de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié deux jours de repos consécutifs. Sans préjudice des dispositions qui précèdent, la répartition de la durée hebdomadaire de travail peut être organisée sur quatre jours, à condition qu'un accord d'entreprise le prévoit.

### Article 5.3 : Durée et amplitude

La durée de travail effectif ne peut en aucun cas dépasser dix heures par jour. Quelle que soit sa durée, la journée de travail est coupée par un repos minimum de quarante-cinq minutes.

L'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le temps écoulé entre l'heure de début et de fin du travail, ne peut excéder douze heures.

La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure, à l'exception des postes de travail liés directement aux activités post et périscolaires (liste énumérée ci-dessous) pour lesquels le nombre maximum de coupures est porté à deux.

- surveillants post et périscolaires
- animateurs post et périscolaires
- animateurs de classes de découvertes
- personnel d'encadrement des activités post et péri scolaires (directeurs, directeurs adjoints)
- personnel de service et d'entretien

Pour ces emplois :

- si la journée de travail ne comporte qu'une seule coupure, celle-ci peut être au maximum de 8 heures.
- si la journée de travail comporte deux coupures, la durée cumulée de celles-ci ne peut excéder 8 heures.
- pour les animateurs post et périscolaires dont la tâche consiste à l'accueil des enfants d'école élémentaire, la durée de la coupure pourra être portée à 10 heures.

Pour tenir compte de la spécificité de ces emplois et dans le cas où la journée de travail du salarié comporte une coupure de plus de 2 heures ou deux coupures, celui-ci bénéficiera d'au moins 2 points supplémentaires qui s'ajouteront à son coefficient. Cette prime sera portée à 3 points au 1er janvier 2002.

### Article 5.4 : Travail exceptionnel

Dans la branche professionnelle, le principe est la récupération des heures supplémentaires. Leur paiement n'intervient qu'à titre exceptionnel.

#### 5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

Chaque heure effectuée au-delà de la durée légale de travail effectif hebdomadaire donne lieu, soit à une récupération d'une durée égale, majorée de 25%, soit au paiement de ces heures majorées de 25%.

Conformément à l'article L.212-7 du code du Travail, cette majoration est portée à 50 % pour toutes les heures effectuées à compter de 44 heures hebdomadaires.

Lorsque l'employeur choisit la récupération, il doit respecter impérativement les dispositions prévues à l'article 5.4.5. Dans les entreprises de plus de 10 salariés conformément aux dispositions de l'article L.212.5.1 du code du travail les heures supplémentaires donnent également droit à un repos compensateur égal à 50% du temps de travail accompli au-delà de 41 heures. Ce repos doit être pris dans les deux mois suivant l'acquisition de la 7<sup>e</sup> heure.

#### 5.4.2. Travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés

Le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés donne lieu soit à une récupération d'une durée égale majorée de 50 p. 100, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 p. 100.

La récupération et la majoration remplacent, le cas échéant celles prévues à l'article 5.4.1.

Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec le repos compensateur, lorsque, dans les entreprises de plus de dix salariés, les heures effectuées ont été supérieures à quarante-deux heures hebdomadaires.

Le travail des jours de repos hebdomadaire donne obligatoirement lieu à récupération. Seules les majorations peuvent donner lieu à rémunération.

#### 5.4.3. Travail exceptionnel après 22 heures

Chaque heure effectuée au-delà de 22 heures donne lieu à une récupération d'une durée égale, majorée de 25 %.

La récupération remplace, le cas échéant, celle prévue à l'article 5.4.1.

La majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration prévue à l'article 5.4.1. ou à l'article 5.4.2.

#### 5.4.5. Modalités d'attribution des repos

Lorsqu'un salarié bénéficie, au titre des récupérations prévues ci-dessus, d'un droit égal à vingt-quatre heures, cette récupération doit obligatoirement être prise dans le mois civil qui suit l'acquisition de la vingt-quatrième heure.

Au terme de ce délai, les heures non compensées par un repos sont rémunérées.

Sur une fiche annexée au bulletin de paye figure chaque mois :

- le nombre d'heures de récupération acquises ;
- le nombre d'heures de repos attribuées au titre du dispositif ;
- le nombre d'heures non compensées rémunérées.

Le repos compensateur est attribué selon les dispositions prévues à l'article L. 212.5.1 du code du travail.

#### 5.4.6. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article 212.6 est fixé à 70 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à un repos compensateur égal à 50 p. 100 dans les entreprises de dix salariés au plus et égal à 100 p. 100 dans les entreprises de plus de dix salariés.

#### 5.4.7 : Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L 212-4-3 du code du travail. Au-delà, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires sont rémunérées au tarif normal tant que le volume horaire total n'excède pas l'horaire contractuel majoré de 10%. Au-delà, et dans la limite de 33%, les heures sont payées avec une majoration de 25%.

### **Article 5.5<sup>2</sup> : Dispositions particulières concernant le personnel cadre (groupes 7, 8 et 9)**

#### 5.5.1. Dispositions générales

Hormis les dispositions relatives au temps de travail traitées ci-dessous, le personnel d'encadrement est assujéti aux règles définies par les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### 5.5.2. Temps de travail des cadres soumis à un horaire collectif

Les cadres concernés sont ceux qui sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise ou du service et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ils bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles quant au temps de travail, au repos, à la durée maximale de travail, aux jours fériés et aux congés.

### 5.5.3. Temps de travail des cadres autonomes

#### 5.5.3.1.- Dispositions générales

Sont cadres autonomes ceux ne relevant pas des définitions des articles 5.5.2 et 5.5.4 du titre V de la convention collective. Conformément à l'article L. 212-15-3<sup>1</sup> du Code du travail la durée de travail de ces cadres ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et responsabilités ou du degré d'autonomie important dont ils bénéficient dans l'organisation et l'exercice de leurs responsabilités.

Les cadres autonomes doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, l'amplitude de la journée de travail ne pouvant dépasser 13 heures.

Il est convenu entre les parties que seuls les accords d'entreprise signés avant le 30 juin 2004 pourront déroger aux dispositions de cet avenant.

Ils doivent également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Les cadres autonomes sont classés au groupe 7, 8 ou 9 de la grille de classification de la Convention Collective. Pour cette catégorie de cadres, il peut être conclu par la signature d'un avenant à leur contrat de travail, des conventions individuelles de forfait en heures établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

L'organisation du temps de travail des cadres autonomes peut également être aménagée sous la forme de forfait annuel / jours.

#### 5.5.3.2.- Dispositions particulières au forfait annuel / jours

Le nombre de jours travaillés est de 214 jours maximum par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

En cas de dépassement de ce plafond, après déduction le cas échéant des éventuels congés payés reportés, le cadre concerné doit bénéficier au cours du premier trimestre suivant la période de référence d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Ces cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7<sup>2</sup> du Code du travail relatives à la durée légale hebdomadaire et quotidienne du travail.

Les jours de repos liés à cet aménagement du temps de travail des cadres autonomes doivent être pris par journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

A défaut, les jours de repos seront pris pour moitié au choix du cadre autonome et pour moitié au choix de l'employeur selon un délai de prévenance de 15 jours.

Le nombre de jours de repos dont le salarié bénéficie par période annuelle de référence est obtenu de la façon suivante :

365 jours – 104 jours (repos hebdomadaire) – 25 jours (ouverts) de congés payés – x jours fériés – 214 jours travaillés

Le forfait jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date et l'amplitude horaire des journées travaillées ainsi que le nombre et la date des jours de repos pris. A cet effet, les cadres concernés doivent remettre une fois par mois à l'employeur qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et le restant à prendre.

L'employeur doit alors assurer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application des présentes dispositions et vérifier l'impact de la charge de travail.

L'ensemble des documents de suivi et de contrôle doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans, et conservé pendant une durée de 5 ans.

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L. 3121-42 et suivants du code du travail.

<sup>2</sup> Articles recodifiés sous les mentions L. 3121-10 et L.3121-34 du code du travail.

#### 5.5.4. Temps de travail des cadres dirigeants

Les cadres concernés devront remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- ils exercent des responsabilités dont l'importance implique une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ils décident du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission.
- Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- Leur rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement ;

La nature et l'étendue de leurs responsabilités doivent être précisées au contrat de travail.

A ce titre, ils ne peuvent être inscrits sur les listes électorales pour la désignation des représentants élus du personnel.<sup>1</sup>

Les dispositions du livre deuxième, titre I du code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celles du livre deuxième du titre II du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et jours fériés ne s'appliquent pas à ces cadres. Par contre, ils bénéficient des dispositions conventionnelles concernant les congés payés et les congés pour événements familiaux.

### **Article 5.6 : Equivalences**

#### 5.6.1. Périodes de permanences nocturnes

Les périodes de permanences nocturnes comportant des périodes d'inaction effectuées sur le lieu de travail sont soumises au régime d'équivalence suivant : rémunération sur la base de 2 heures 30 minutes effectives pour une durée de présence de 11 heures.

Ces heures sont majorées de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas, le cas échéant, avec celle prévue à l'article 5.4.1.

#### 5.6.2. Accueil et accompagnement de groupes

Les personnels amenés à travailler dans le cadre d'un accueil ou d'un accompagnement de groupe avec nuitées rendant leur présence nécessaire de jour comme de nuit sont soumis au régime d'équivalence suivant, établi sur une base journalière : rémunération sur la base de 7 heures effectives pour une durée de présence de 13 heures.

#### 5.6.3. Heures supplémentaires<sup>3</sup>

Dans le cadre du régime d'équivalence défini à l'article 5.6.2, toutes les heures de présence au-delà de la 65<sup>e</sup> heure hebdomadaire seront comptabilisées en heures supplémentaires.

### **Article 5.7 : Modulation**

Il est créé deux types de modulations : une modulation type A et une modulation type B.

#### 5.7.1. Généralités

Afin de répondre aux variations inhérentes aux activités de la branche professionnelle, de permettre de satisfaire l'accueil du public, et d'éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et au chômage partiel, un régime de modulation est mis en place concernant les salariés sous CDI ou CDD de 3 mois ou plus.

La mise en place de la modulation est effectuée par accord d'entreprise négociée et signé avec un délégué syndical.

Cet accord d'entreprise inscrit, dans une économie générale, des compensations variées aux contraintes de la modulation.

---

<sup>1</sup> L'article 5.5.4 est étendu par l'arrêté du 15/10/02 sous réserve de l'application de l'article L.513-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc.6 mars 2002, Buffalo Grill).

<sup>3</sup> Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5 du code du travail, le seuil de 65 heures prévu par l'accord correspondant au seul cas d'une semaine exclusivement travaillée dans le cadre du régime d'équivalence.

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut mettre en place une ou plusieurs des modalités ci-dessous (modulations type A et B), après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent. Dans ce cas, le dispositif choisi devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

Dans tous les cas, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail pour l'ensemble de la période de modulation sera soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'il en existe.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, l'entreprise pourra demander une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire collectif minimal fixé aux articles 5.7.2.3 et 5.7.3.

#### 5.7.1.1. Contrôle de l'horaire de travail

Les salariés des organismes visés dans le champ d'application seront occupés conformément aux indications d'un horaire nominatif.

Les documents relatifs aux horaires nominatifs et aux modifications qui y sont apportées sont maintenus dans l'entreprise à la disposition des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L.611-9<sup>1</sup> du code du travail.

Selon les nécessités de service, le temps de travail du salarié peut être aménagé sur la base de l'horaire collectif prévu au calendrier prévisionnel, au moyen d'un calendrier prévisionnel individuel.

Les salariés soumis à un calendrier individualisé devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique :

- enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail ;
- récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectué.

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel annuel sont communiquées par écrit aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Toutefois, en cas d'accroissement exceptionnel du travail ou de baisse non prévisible du travail, le programme de la modulation pourra être modifié exceptionnellement sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une prime exceptionnelle de 1 point. Cette prime est portée à 3 points à partir de la troisième modification dans la même période semestrielle.

#### 5.7.1.2. Autres salariés concernés

L'accord de modulation est applicable aussi aux cadres définis à l'article 5.5.2.

L'accord de modulation n'est pas applicable aux salariés intérimaires.

### 5.7.2. Modulation type A

#### 5.7.2.1. Durée du travail

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de modulation type A, la durée hebdomadaire moyenne du travail sur la période de référence est fixée à 33 heures et donne droit au salaire conventionnel à temps plein.

Cette réduction du temps de travail étant la contrepartie accordée aux salariés en cas de modulation, elle ne peut être la cause de réduction de leurs rémunérations antérieures.

#### 5.7.2.2. Principe de la modulation

Les heures effectuées au delà de 33 heures chaque semaine sont intégralement compensées au cours de la période de référence par des heures non effectuées en deçà de cette même durée.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 5.4 de la présente convention, les heures de dépassement ne donnent pas lieu au repos compensateur de remplacement et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, si la durée moyenne de 33 heures est respectée d'une part, et d'autre part, si les conditions d'amplitude prévues sont observées.

D'autre part, les majorations prévues aux articles 5.4.2 et 5.4.3 ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant de la modulation.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L. 3171-3 du code du travail.

<sup>1</sup> Le troisième alinéa de l'article 5.7.2.2 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique pas au salarié ayant le statut de travailleur de nuit au sens de l'article L.3122-29 du Code du travail.

### 5.7.2.3. Conditions de la modulation des horaires

#### Période de référence

La période de référence de la modulation doit figurer au contrat de travail du salarié concerné. Celle-ci peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois.

La période de référence pour les congés payés pourra être identique à la période de référence de la modulation.

#### Conditions d'amplitude

La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Aucune limite inférieure n'a été fixée afin de permettre, le cas échéant, l'attribution de semaines complètes de repos.

La modulation est organisée dans le cadre d'une programmation indicative des horaires selon un calendrier transmis au salarié chaque année, pour l'ensemble de la période de modulation. Ce programme fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel de l'entreprise lorsqu'il en existe.

#### Bases de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle

Le nombre d'heures est déterminé pour chaque période de référence, selon la base de calcul suivante :

Nombre de jours ouvrables travaillés ou jours ouvrés dans l'année (déterminé sur la base de 5 jours ouvrés/semaine) : on soustrait de 365 jours :

- 104 jours de repos hebdomadaire ;
- 25 jours de congés payés (calculés sur la base de 5 jours ouvrés par semaine) ;
- 11 jours fériés, soit  $365 - 140 = 225$  jours ouvrés ;

Nombre de semaines travaillées :  $225/5=45$  semaines ;

Nombre d'heures travaillées :  $45 \times 33$  heures = 1485 heures annuelles.

### 5.7.2.4. Conséquences du dépassement de la durée moyenne annuelle

Les heures accomplies au-delà de la durée moyenne annuelle des 33 heures et en deçà de la durée moyenne annuelle de 35 heures sont rémunérées au taux majoré de 10 p.100.

Au-delà d'une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées sont majorées de 25% et subissent le cas échéant les majorations liées au repos compensateur et au dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

### 5.7.2.5. Salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence

Les salariés n'ayant travaillé qu'une partie de la période de référence peuvent être placés dans deux situations particulières :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 33 heures à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.2.4. s'appliquent. Les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par cet article, ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 33 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 33 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L.145-2<sup>1</sup> du Code du travail.

---

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L.3252-2 et L.3252-3 du code du travail.

### 5.7.3 : modulation type B

#### 5.7.3.1 : Conditions de la modulation des horaires

##### Périodes de référence :

La période de référence peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois. A l'intérieur de cette période de référence, l'employeur devra fixer deux périodes distinctes. Dans ce cadre, chaque période ne peut excéder 787,5 heures de travail, les heures effectuées en deçà ou au-delà de la durée légale de travail étant récupérées, heure pour heure, à l'intérieur de cette période.

La période de référence pour les congés payés pourra être identique à la période de référence de la modulation. L'ensemble de ces dispositions devra figurer au contrat de travail du salarié concerné.

##### Conditions d'amplitude

La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute de 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 6 semaines consécutives. Aucune limite inférieure n'a été fixée afin de permettre, le cas échéant, l'attribution de semaines complètes de repos.

La modulation est organisée dans le cadre d'une programmation indicative des horaires selon un calendrier transmis au salarié chaque année, pour l'ensemble de la période de modulation.

Ce programme fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel de l'entreprise lorsqu'il en existe.

##### Base de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle

Le nombre d'heures est déterminé pour chaque période de référence, selon la base de calcul suivante :

Nombre de jours ouvrables travaillés ou jours ouvrés dans l'année (déterminé sur la base de 5 jours ouvrés/semaine) : on soustrait de 365 jours :

- 104 jours de repos hebdomadaire ;
- 25 jours de congés payés (calculés sur la base de 5 jours ouvrés par semaine) ;
- 11 jours fériés, soit  $365 - 140 = 225$  jours ouvrés ;

Nombre de semaines travaillées :  $225/5 = 45$  semaines ;

Nombre d'heures travaillées :  $45 \times 35$  heures = 1575 heures annuelles.

#### 5.7.3.2

Les heures effectuées au-delà de 787,5 heures à l'intérieur d'une période ne pourront être compensées sur la période suivante. En cas de dépassement de 787,5 heures sur la période définie, le paiement des heures effectuées au-delà seront rémunérées avec une majoration de 25%.

Les heures effectuées au-delà de 1600 heures annuelles seront également majorées de 25%.

#### 5.7.3.3

Les dispositions des articles 5.4.2 et 5.4.3 sont applicables aux salariés placés sous ce régime de modulation.

#### 5.7.3.4 Salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence

Les salariés n'ayant pas travaillé qu'une partie de la période de référence peuvent être placés dans deux situations particulières :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par l'article 5-4-1, ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L.145.2 du Code du travail.

## 5.8.: Autres situations particulières

### 5.8.1. Travail de nuit

#### 5.8.1.1. – Définitions et champ d'application

Est considéré comme travail de nuit dans la branche, la période de travail effectif qui s'étend de 22H à 7H ; toutefois il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9H consécutives comprises entre 21H et 6H.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins trois heures de son temps de travail quotidien dans la plage « horaire de nuit » ;
- ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.

Les entreprises de la branche pourront avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose, par exemple :

- surveillant d'internat
- gardien ou veilleur de nuit
- technicien du spectacle,...

Les entreprises ayant recours au travail de nuit, veilleront particulièrement :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité ;
- aux conditions de travail des salariés concernés.

#### 5.8.1.2.- Contreparties

Pour les salariés définis ci-dessus, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 12.5%.

#### 5.8.1.3.- Durées maximales légales

Pour les travailleurs de nuit, les durées maximales légales de travail sont à 10 heures par nuit et 44 heures par semaines sur une période de 12 semaines consécutives.

#### 5.8.1.4.- Temps de pause

Aucun temps de travail nocturne ne peut atteindre 5 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes. Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif.

### 5.8.2.- Astreintes

#### 5.8.2.1.- Définition et champ d'application

Conformément à l'article L.212-4 bis 1<sup>er</sup> alinéa du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer son travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

#### 5.8.2.2.- Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. Cette contrepartie sera deux heures trente de repos pour 24 heures d'astreintes, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos pourra être remplacé par une contrepartie financière.

### 5.8.3.- Temps de déplacement en dehors des heures de travail

Il est rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi, du temps de travail effectif.

Toutefois, hormis pour les emplois de cadre en forfait jours, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif.

Cette contrepartie sera la suivante :

- jusqu'à 18 heures déplacement cumulés dans le mois, un repos de 10% du temps de déplacement ;
- au-delà de 18 heures de déplacement cumulé dans le mois, un repos de 25% du temps de déplacement excédant 18 heures.

Ce repos pourra être compensé après accord des parties par une compensation financière équivalente.

### 5.8.4.

Les modalités de prise en charge des repos acquis au titre des articles 5.8.1, 5.8.2 et 5.8.3 sont définies à l'article 5.4.5 de la présente convention.

## TITRE VI : CONGÉS

### Article 6.1 : Congés payés annuels

#### 6.1.1. Droit aux congés

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

#### 6.1.2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, paternité<sup>1</sup>, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4.4.2 ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absences pour raisons syndicales prévues au 2.5. ci-dessus.

#### 6.1.3. Modalités de prise de congés

La période de congé payé annuel est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 223-7 et L. 223-8<sup>1</sup> du code du travail.

#### 6.1.4. Maladie durant les congés

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée par son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie au cours de ses congés payés, il est mis en congés maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur.

Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.

A l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin de congé.

Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés prévus non pris, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur. Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.

---

<sup>1</sup> Articles recodifiés sous la mention des articles L.3141-13 à L.3141-20.

## Article 6.2 : Congés de courte durée

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés à l'ensemble des personnels dans les cas suivants :

- mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
  - mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
  - mariage père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante : 1 jour ouvré ;
  - naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non ;
  - décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 5 jours ouvrés ;
  - décès d'un parent ou allié en ligne directe : père, mère, grand-père, grand-mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille : 2 jours ouvrés ;
  - décès oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce : 1 jour ouvré ;
  - déménagement : 1 jour ouvré.
- le père ou la mère d'un enfant malade (moins de seize ans) peut bénéficier de douze jours par an d'absence avec traitement pris par période de trois jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant.  
Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

A la suite du congé avec traitement, le salarié peut prendre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à prendre sans solde.

## Article 6.3 : Congé de maternité congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation.

### 6.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (art. L. 122-26<sup>1</sup> du code du travail) les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

A partir du cent vingt et unième jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein, bénéficient d'une réduction journalière d'une heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou quatre-vingts heures par mois bénéficient des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quotidienne du travail au prorata de leur temps de travail.

### 6.3.2. Congé d'adoption

Pendant la durée légale du congé d'adoption, (article L.122-26 du Code du travail), les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté bénéficient du paiement intégral de leur salaire net, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Le congé d'adoption prévu pour le personnel féminin sera ouvert au personnel masculin, dont le conjoint salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra, dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.

### 6.3.3. Congé de paternité

Pendant la durée légale du congé paternité, (article L.122-25-4<sup>2</sup> du Code du travail) les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale, déduction faite des indemnités de sécurité sociale et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L.1225-17 et suivants du code du travail.

<sup>2</sup> Article recodifié sous la mention L.1225-35 et 1225-36 du code du travail.

### 6.3.4.- Congé parental d'éducation

Dans les conditions définies par les articles L.122-28<sup>1</sup> et suivants du Code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant après un an d'ancienneté a droit à un congé parental d'éducation de 1 an renouvelable deux fois. La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### 6.3.5 : Conditions particulières

« Lorsque l'article D.171-4 du code de la sécurité sociale s'applique (fonctionnaires en activité accessoire), ou lorsque l'employeur a proposé de cotiser sur la base du salaire réel et que le salarié n'y a pas souscrit, les règles relatives au maintien de salaire par l'employeur dans les cas de congé maternité (article 6.3.1), congé d'adoption (article 6.3.2) et paternité (article 6.3.3) ne s'appliquent pas. Dans tous ces cas, l'employeur n'a aucune obligation de maintien de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié »

## **Article 6.4 : Congé sans solde**

Outre le respect des dispositions relatives aux congés légaux, (congé sabbatique, congés pour création d'entreprise...), le personnel ayant un an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période de un an.

Ce congé est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de trois ans.

Un délai de carence égal au 1/3 de la durée du congé renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congé sans solde.

### 6.4.1. Procédure

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit présenter sa demande motivée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la date présumée de son départ en congé en précisant la durée de ce congé.

L'employeur doit répondre au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le délai de trente jours suivant la présentation de la lettre de demande du salarié, afin de lui signifier son accord ou son refus motivé. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Après deux reports consécutifs dans un délai d'un an, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 p. 100 de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut faire obstacle à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés.

### 6.4.2. Effets du congé sans solde

Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu.

### 6.4.3. Fin du congé

Avant l'expiration du congé sans solde, le salarié doit avertir l'employeur de son intention de reprendre son emploi dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard deux mois avant la date d'expiration du congé.

## **Article 6.5 : Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat**

Outre les dispositions prévues par la loi en ce qui concerne les candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables.

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées: elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur. La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif, pour la détermination des droits à congés payés, ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

---

<sup>1</sup> Article recodifié sous la mention L.1225-66 et 1225-67 du code du travail.

**Article 6.6 : Salariés candidats ou élus  
à des mandats des collectivités publiques territoriales**

En ce qui concerne les candidats élus à des mandats des collectivités publiques territoriales, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale pendant la durée légale de celle-ci.

Le salarié bénéficie, à sa convenance, des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière, il doit avertir son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées, elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En cas d'élection et au plus tard à l'expiration du premier mandat, le salarié peut solliciter son réembauchage. Il doit alors adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.

L'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher en priorité dans les emplois correspondant à sa qualification, et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

## TITRE VII: FORMATION PROFESSIONNELLE

Modifié par les avenants :  
 n° 84 du 04 octobre 2004 étendu par l'arrêté du 20 avril 2005  
 n° 88 du 15 juin 2005 étendu par l'arrêté du 25 janvier 2006  
 n° 92 du 07 septembre 2005 étendu par l'arrêté du 28 mars 2006

### PREAMBULE

Les partenaires sociaux de l'animation réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de l'animation souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- Confirmer UNIFORMATION comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans son rôle de collecte et de gestion de fonds de formation ;
- Utiliser l'observatoire des métiers de l'animation pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

### Article 7.1

#### 7.1.1.- Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre avec le comité d'entreprise ou à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

L'ensemble des dépenses engagées par l'employeur (rémunération allocation de formation, coût pédagogique et frais annexes) est imputable au plan de formation.

#### 7.1.2.- Catégorisation des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation

#### **a- Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi<sup>1</sup>**

Ces actions ont pour objectif :

- Soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- Soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

<sup>1</sup> Paragraphe modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

Ces actions, qui peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées, sont assimilées à du temps de travail effectif.

Si elles se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si elles se déroulent en dehors des heures habituellement travaillées et entraînent des heures supplémentaires, celles-ci se verront appliquer le régime de l'article 5.4.1 pour les droits à récupération ou rémunération, avec application du taux majoré.

#### **b- Les actions de développement des compétences**

Ces actions ont pour objectif l'évolution des compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou six jours pour les cadres soumis au forfait jours. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière, (montant de l'allocation de formation, qui ne peut être inférieur à 50% de son salaire horaire net calculé selon les dispositions légales<sup>1</sup>, frais annexes), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité **dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.**

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

#### 7.1.3 - Utilisation des fonds au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des entreprises au titre du plan de formation est mutualisé au premier euro et est affecté conformément à l'acte de constitution de l'OPCA et aux décisions de son conseil de gestion au financement :

- des actions de formation des entreprises,
- des actions de formation au titre du DIF-CDD demandées par les salariés à l'issue de leur contrat de travail selon les dispositions générales et les orientations définies annuellement par la CPNEF.

Par ailleurs, peuvent être prises en charges des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent<sup>2</sup>.

Les modalités pratiques applicables aux entreprises sont définies dans le protocole de fonctionnement entre la branche et l'OPCA.

Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que les dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

### **Article 7.2. - Droit individuel à la formation (D.I.F.)**

#### 7.2.1.- Priorités

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité.

#### 7.2.2.- Acquisition du DIF

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Cette durée est portée à 21 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour les salariés à temps plein, ainsi que pour les salariés à temps partiel ayant au moins un 4/5<sup>e</sup> de temps.

Pour les salariés à temps partiel ayant moins d'un 4/5<sup>e</sup> de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule au prorata temporis sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans.

Ces heures sont attribuées chaque 1<sup>er</sup> janvier aux salariés présents dans l'entreprise.

<sup>1</sup> 1 Texte modifié (article 7.1.2) et alinéa ajouté (article 7.1.3) par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à 12 mois (embauche en cours d'année), cette durée est calculée au prorata temporis.

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absence du salarié, assimilées à du temps de travail effectif, (article 6-1-2) sont intégralement prises en compte.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, bénéficient également du DIF selon les mêmes modalités que les salariés en CDI.

### 7.2.3

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF sont financées prioritairement par l'OPCA :

- sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies comme prioritaires conformément à l'article 7.7
- par l'OPACIF sur les fonds du Congé Individuel de Formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD conformément à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Sous réserve du respect de l'acte de constitution de l'OPCA et des décisions de son conseil de gestion, une prise en charge complémentaire ou totale des actions de formation relatives au DIF, tant pour les salariés titulaires de CDI que pour les salariés titulaires de CDD sera effectuée dans le cadre des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA.

### 7.2.4

Lorsqu'un salarié ayant acquis un crédit au titre du DIF quitte une entreprise de la branche (en dehors des cas de licenciement pour lourde) pour une autre entreprise de la branche, son crédit d'heures est transféré chez le nouvel employeur lorsque l'intervalle entre son départ de l'entreprise A et son embauche dans l'entreprise B est inférieur à 18 mois.

Au moment du départ, l'employeur doit indiquer sur le certificat de travail ou sur un document annexé, le droit non utilisé au titre du DIF et la valorisation de celui-ci.

### 7.2.5

Les heures de formation exécutées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net.

Afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

## **Article 7.3. - Congé Individuel de Formation (C.I.F)**

### 7.3.1

La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à UNIFORMATION.

### 7.3.2<sup>1</sup>

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un C.I.F.-C.D.D. est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

### 7.3.3

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

## **Article 7.4. - Contrats de professionnalisation**

### 7.4.1. – Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

<sup>1</sup> Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

### 7.4.2. – Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche de l'animation ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (Contrat de Qualification Professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF de l'animation.

### 7.4.3. – Public visé<sup>1</sup>

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 7.5.2, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- c) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.
- d) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

### 7.4.4. – Modalités

#### 7.4.4.1.- Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

#### 7.4.4.2. – Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25% lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

#### 7.4.4.3. – CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 7.4.4.1 et 7.4.4.2.

#### 7.4.4.4. - Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 7.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 65% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et 75% du salaire minimum conventionnel la seconde année, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. article 7.4.3 a.).

La rémunération brute sera égale à 85% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et 90% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la deuxième année, lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus.

Dans tous les cas, la rémunération ne pourra être inférieure au SMIC.

#### 7.4.4.5 – Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

<sup>1</sup> Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

#### 7.4.5

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 euros par heure de formation, sans que la prise en charge du cout pédagogique puisse dépasser 9.15 euros.

### Article 7.5 - Périodes de professionnalisation

La branche de l'animation souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la Branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 7.4.4.5.
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur ; à l'initiative du salarié.

#### 7.5.1 Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, Vbis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

#### 7.5.2 Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée,

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité **dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.**

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

#### 7.5.3.<sup>1</sup>

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 euros par heure de formation. L'OPCA devra veiller, par contrôle des dépenses, à ce que cette prise en charge ne dépasse pas :

- le montant de 9.15 euros par heure de formation pour le coût pédagogique
- le montant de 18 euros par heure de formation, frais annexes inclus (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués

<sup>1</sup> Article modifié par l'avenant n°130 du 14 septembre 2009, applicable immédiatement.

## Article 7.6 - Contributions

### 7.6.1. – Dispositions générales

Toutes les entreprises sont tenues de consacrer au moins 1.82% de la masse salariale pour la Formation Professionnelle.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2007.

L'assiette de la contribution est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels, ...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

### 7.6.2. – Répartition des fonds

#### 7.6.2.1. – Entreprises de 20 salariés et plus

- 0.20% au titre du CIF
- 0.50% au titre de la professionnalisation
- 1.12% au titre du plan de formation

#### 7.6.2.2. – Entreprise de 10 à moins de 20 salariés

- 0.15% au titre de la professionnalisation
- 1.67% au titre du plan de formation

#### 7.6.2.3.- Entreprises de moins de 10 salariés

- 0,25% au titre de la professionnalisation
- 1,562% au titre du plan de formation
- 0,008% au titre du congé de formation syndicale (cf article 2.6 de la CCN)

#### 7.6.2.4.- Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

### 7.6.3. – CIF – CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 p. 100 sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du C.I.F.-C.D.D.

### 7.6.4. – Obligation conventionnelle de versement

Les entreprises sont tenues de verser à l'OPCA Uniformation, désigné OPCA de branche, les contributions suivantes :

#### 7.6.4.1.- Entreprises de 20 salariés et plus

- 0.20% au titre du CIF
- 0.50% au titre de la professionnalisation
- 0.56% au titre du plan de formation, dont 0.08% maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD

#### 7.6.4.2. Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

- 0.15% au titre de la professionnalisation
- 1.11% au titre du plan de formation, dont 0.08% maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD

#### 7.6.4.3. – Entreprises de moins de 10 salariés

- 0.25% au titre de la professionnalisation
- 0.752% au titre du plan de formation, dont 0.08% maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD
- 0.008% au titre du congé de formation syndicale

La contribution totale ne peut être inférieure à 50 euro.

#### 7.6.4.4 : Franchissement des seuils

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

## Article 7.7 - Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- Contrats et périodes de professionnalisation
- Financement des DIF prioritaires
- Financement des CFA agréés par la branche
- Financement de l'observatoire de la branche

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus. Cette délibération fixera la liste des CFA (Centre de Formation des Apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement, ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des «DIF prioritaires » et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

## 7.8 – Apprentissage

### 7.8.1. – Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 12 mois pouvant aller à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise, et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

### 7.8.2. – Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel,
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles

### 7.8.3. – Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 7.8.2, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux personnes âgées au-delà de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur

### 7.8.4. – Modalités

#### 7.8.4.1.- Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF. Dans ce cas, la durée du contrat d'apprentissage conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les cas, la durée du contrat sera comprise entre 12 et 24 mois.

Le contrat débute 3 mois avant l'entrée en formation et s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du troisième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le titre obtenu.

#### 7.8.4.2. – Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être au minimum de 400 heures par année, cette durée pouvant varier en fonction du diplôme, du titre préparé.

### 7.8.4.3. – Rémunération<sup>1</sup>

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé conformément aux taux du tableau suivant :

|                 |     |
|-----------------|-----|
| Première année  | 30% |
| Deuxième année  | 40% |
| Troisième année | 55% |

La rémunération des apprentis âgés de 18 ans à 20 ans à l'entrée en formation est calculée sur les bases suivantes, en pourcentage du salaire minimum conventionnel :

|                 |     |
|-----------------|-----|
| Première année  | 50% |
| Deuxième année  | 65% |
| Troisième année | 80% |

La rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus à l'entrée en formation est calculée sur les bases suivantes, en pourcentage du salaire minimum conventionnel :

|                 |     |
|-----------------|-----|
| Première année  | 65% |
| Deuxième année  | 75% |
| Troisième année | 90% |

## **7.9 – Observatoire des métiers de l'Animation**

### 7.9.1. Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, la CPNEF a créé dès 2001, un observatoire des métiers de l'Animation. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

Conformément à la loi du 4 mai 2004, cet observatoire voit ses missions confirmées.

### 7.9.2. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers de l'Animation est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur de l'animation, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional.;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
  - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
  - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
  - de nourrir les travaux de la CPNEF.
- Mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrat, type d'apprentissage...).

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

### 7.9.3. Fonctionnement

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF.

L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation.

<sup>1</sup> Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

## TITRE VIII : PREVOYANCE

### Préambule :

Conformément aux dispositions de l'article L.912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'animation se sont réunis en date du 27 février 2008 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance.

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire AG2R Prévoyance, IONIS GNP, UNPMF, en tant qu'organismes assureurs des garanties en cas de Décès, Incapacité et Invalidité et l'OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie Rente éducation, du régime de prévoyance de la branche professionnelle de l'Animation, pour une nouvelle période de 5 ans (2008-2012).

### Article 8.1

Le présent titre s'applique à tous les salariés quel que soit le nombre d'heures effectuées. Les intermittents du spectacle ne sont pas concernés par le régime de prévoyance. Le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 et doit en tout état de cause bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le titre VIII.

Pour les salariés ayant exercé un nombre d'heures insuffisant et ne bénéficiant pas de ce fait des indemnités journalières de la Sécurité sociale, la garantie Incapacité-Invalidité intégrera une reconstitution des droits de la Sécurité sociale sans cependant se substituer à cette dernière.

### Article 8.2 - Garantie capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base entraînant la rupture de son contrat de travail, ou à partir de la date à laquelle le salarié est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité permanente et absolue (IPA) 3<sup>ème</sup> catégorie, il est versé en une seule fois, un capital décès égal à 100% du salaire annuel de référence.

### Article 8.3 - Rente éducation OCIRP

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3<sup>ème</sup> catégorie uniquement) survenu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente égale à :

- 12% du salaire annuel de référence versé jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire
- 15% du salaire annuel de référence versé jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire s'il est en apprentissage, poursuit des études ou est demandeur d'emploi non bénéficiaire des allocations chômage.

Cette rente reste fixée à 7% dans les cas de décès ou IPA survenus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Cette rente reste fixée à 10% dans les cas de décès ou IPA survenus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 31 décembre 2006.

### Article 8.4 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la Sécurité sociale, car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en terme de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie, maternité, adoption, paternité...).

Il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50% du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation.

Pour la maladie, la prestation débute à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.

La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- après 87 jours d'indemnisation pour la maladie, 112 jours pour la maternité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

### Article 8.5 - Garantie Incapacité

En cas d'arrêt de travail, pris en compte ou non par la Sécurité sociale, ou pour les salariés non indemnisés par la Sécurité sociale, par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, il sera versé au salarié des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de la Sécurité sociale nettes de CSG et CRDS, (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale) est égal à 100% du salaire net à payer. Ce salaire net à payer correspond à la moyenne des rémunérations des 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail.

Les prestations sont servies à partir du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail discontinu ou non et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net d'activité.

Pour les salariés en situation d'incapacité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les indemnités journalières complémentaires servies continueront à l'être sur la base du niveau de prestation en vigueur lors de la prescription de l'arrêt de travail.

#### **Article 8.6 - Garantie Invalidité**

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la Sécurité Sociale par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, ou en cas d'infirmité permanente professionnelle supérieure à 66%, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse allouée en cas d'incapacité au travail (60 ans).

Le montant, y compris les prestations servies par la Sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) s'élève pour les 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégories à 100% du salaire net à payer. Ce salaire net à payer correspond à la moyenne des rémunérations des 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail.

La rente servie en 1<sup>ère</sup> catégorie d'invalidité est égale à 60% de celle versée en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie.

Pour les salariés en situation d'invalidité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, la rente complémentaire servie continuera à l'être sur la base du niveau de prestation en vigueur lors de la mise en invalidité.

#### **Article 8.7 - Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut des 12 derniers mois précédant l'arrêt ou le décès, ayant donné lieu à cotisation.

Le salaire de référence pour l'application de l'article 8.5 est le salaire net imposable diminué de la CSG/CRDS non déductible.

#### **Article 8.8 - Taux de cotisation**

##### **a. A la charge exclusive de l'employeur :**

0,05% du salaire brut total, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel indemnisé par la Sécurité sociale (Art 8.4)

##### **b. A la charge exclusive du salarié**

0,25% du salaire brut total, destiné au financement de la garantie incapacité (Art 8.5)

##### **c. A la charge de l'employeur et du salarié**

0,13% pour la garantie décès (Art 8.2) dont 0,01% au titre du maintien des garanties décès de l'article 7.1 de la loi Evin.

0,07% pour la garantie rente éducation (Art 8.3)

0,18% pour la garantie invalidité (Art 8.6)

soit un total de 0,38% réparti à raison de 0,29% pour l'employeur et 0,09% pour le salarié.

##### **d. Couverture des engagements résultants de l'article 7.1 Loi Evin**

La charge que représente le provisionnement prévu au second alinéa de l'article 7-1 au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001 est constituée en une seule fois par les organismes assureurs.

##### **e. coûts liés à la reprise des encours**

En application de la loi du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme gestionnaire. Aux vues de ces déclarations et afin d'assurer selon le cas, soit l'indemnisation, soit les revalorisations futures, soit la poursuite de la garantie décès aux bénéficiaires de rentes ou d'indemnités journalières, les organismes gestionnaires calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation mutualisée au niveau de l'ensemble de la branche, fera l'objet d'un avenant qui déterminera la répartition de ce coût entre employeur et salarié.

#### **Article 8.9 - Gestion du régime conventionnel**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'Animation Socioculturelle sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance défini dans le présent titre aux organismes gestionnaire désignés :

- |                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| - AGRR Prévoyance, | - GNP-INPC,            |
| - CRI Prévoyance,  | - Mutualité Française, |

Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée dans le cadre de l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rentes et Prévoyance).

Ces organismes assurent la gestion du présent régime dans le cadre d'une stricte co-assurance conformément à la loi 94-78 du 8 août 1994.

### **Article 8.10 - Commission nationale paritaire de suivi**

Le régime est administré par la Commission Nationale Paritaire de gestion composée des représentants signataires de la convention collective.

Cette commission :

- négocie et conclut, en application de ce titre, le protocole de gestion avec les organismes gestionnaires du régime de prévoyance,
- contrôle l'application du régime de prévoyance,
- décide par délibération des interprétations à donner au présent titre,
- étudie et apporte une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance,
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles,
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les gestionnaires,
- informe une fois par an et par écrit les membres de la Commission Mixte sur la gestion et la situation du régime.

La commission paritaire débat de tout ce qui concerne les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose à la Commission Mixte les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes gestionnaires.

A cet effet, les organismes gestionnaires lui communiquent chaque année les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1er août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique fonctionnel signé entre les gestionnaires et la Commission Mixte.

La Commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes gestionnaires.

Enfin, en application de l'article L 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, la mutualisation des risques et l'Accord de gestion avec les organismes désignés sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

### **Article 8.11 - Mise en place du régime**

Les employeurs actuellement couverts par un contrat de prévoyance devront y mettre fin au plus tard le 31 décembre 1998 et souscrire auprès de l'un des organismes visés à l'article 8.9.

### **Article 8.12 – Résiliation**

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes co-assureurs désignés :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 8.2 et 8.3 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations Incapacité et Invalidité, et tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité en cause, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce, au niveau de prestation tel qu'elle est définie par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

- Les prestations incapacité, invalidité et Rente Education en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

## TITRE IX : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

### Article 9.1

Le taux de cotisation pour la retraite complémentaire est porté à 8 p. 100 suivant le calendrier ci-joint :

- 4,5 p. 100 le 1er janvier 1992 ;
- 5,2 p. 100 le 1er janvier 1993 ;
- 6 p. 100 le 1er janvier 1994 ;
- 7 p. 100 le 1er janvier 1995 ;
- 8 p. 100 le 1er janvier 1996.

La participation minimum de l'employeur est fixée à 50 p. 100 de la cotisation.

### Article 9.3

Les opérations supplémentaires prévues par le présent accord doivent normalement être souscrites par les entreprises auprès de leur caisse de retraite.

Toutefois, si cette caisse n'est pas statutairement en mesure d'accepter des relèvements de taux dans les conditions prévues par le présent accord, les associations peuvent s'adresser à la caisse de leur choix pour les opérations supplémentaires.

### Article 9.4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi et d'une demande d'extension.

## TITRE X : COMPTE EPARGNE TEMPS

**Préambule :** le présent avenant a pour objet d'inciter les entreprises à mettre en place un CET, et non de rendre obligatoire la mise en place d'un CET dans toutes les entreprises.

### Article 10.1- Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre au profit du salarié d'un régime de Compte Epargne Temps dans une entreprise ou un établissement est négociée :

**10.1.1** Avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L 2242-1 et suivants (anciennement L 132-27) du Code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement.

**10.1.2** En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place par accord collectif négocié dans les conditions prévues à l'article 2.7 de la Convention Collective Nationale de l'Animation.

**10.1.3** Lorsqu'il n'existe ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, ni salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article 2.7, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

### Article 10.2 - Objet

Si l'entreprise décide de le mettre en place, le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congés rémunérés en affectant, sur un compte personnel libellé en euros ouvert à son nom, la contre valeur monétaire de jours de congés ou de repos non pris.

### Article 10.3 - Salariés bénéficiaires

Tout salarié de l'entreprise est en capacité d'ouvrir un compte individuel de CET à l'issue de sa période d'essai.

Pour les salariés sous CDD, l'ouverture du compte est par ailleurs subordonnée à la conclusion d'un contrat de travail d'une durée minimale de 12 mois.

Le compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle du salarié formulée auprès de son employeur qui en accuse réception.

### Article 10.4 – Modalités d'alimentation des comptes individuels CET

Tout salarié répondant aux dispositions définies à l'article 10.3 ci-dessus peut décider d'alimenter son compte individuel CET par les éléments suivants :

#### 10.4.1 Apports en temps de repos à l'initiative du salarié

Tout ou partie des congés payés annuels excédant la durée de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables—prévus à l'article L 3141-1 (anciennement L 223-1) du Code du Travail, soit les jours de congés annuels supplémentaires accordés au-delà des 5 semaines obligatoires

- Dans la limite annuelle de 5 jours, tout salarié peut également alimenter son compte individuel par les jours de Réduction du Temps de Travail,
- Cette limite ne s'appliquant pas aux accords CET mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 10.1.1.

#### 10.4.2 Apports en temps de repos en accord avec l'employeur

Les heures effectuées au delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient

### Article 10.5 - Contre valeur monétaire des jours épargnés

#### 10.5.1 Versement de l'employeur

Lorsqu'un salarié alimente son compte CET, l'employeur doit verser à l'organisme désigné par la Branche la contre valeur en euros calculée sur la base du dernier salaire journalier brut « chargé » déterminé de la façon suivante :

$$\frac{\text{Salaire Mensuel Brut + Charges Patronales}}{22 \text{ jours ouvrés}}$$

### 10.5.2 Modalités d'alimentation du compte salarié

Le compte CET du salarié est alimenté par la contre valeur en euros des jours épargnés par le salarié calculée sur la base de son dernier salaire brut chargé perçu lors du versement. Le montant de la somme épargnée est égale au nombre de jours affectés sur le CET multiplié par le dernier salaire journalier brut chargé perçu.

### 10.5.3 Revalorisation des sommes épargnées

Les sommes épargnées sur le compte individuel de CET sont revalorisées sur la base de l'évolution de la valeur de point conventionnel, majorée de 0,7%. Cette revalorisation est effectuée à la date anniversaire du dépôt.

### 10.5.4 Modalités de calcul des jours de congés indemnissables

Le nombre de jours de congés indemnissables au titre du CET est calculé sur la base du dernier salaire brut chargé perçu au moment du départ en congé. Le nombre total de jours de congés indemnissables est égal à la somme globale inscrite sur le compte CET divisé par le dernier salaire journalier brut chargé perçu.

### 10.5.5 Régime fiscal et social des indemnités

Quelle que soit l'utilisation du CET, les indemnités versées en contrepartie des jours épargnés ont le caractère de salaire et sont soumises à cotisations sociales patronales et salariales dans les conditions de droit commun et des régimes particuliers en vigueur dans l'entreprise au moment de la prise de congés ou de la liquidation des droits pour une rémunération immédiate ou différée. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

### 10.5.6 Plafonnement

Lorsque la contre valeur des droits inscrits sur le compte individuel atteint le plafond fixé par le décret du 29 décembre 2005, à savoir le plus haut montant des droits garantis fixés en application de l'article L 3253-17 (anciennement L 143-11-8) du code du travail (soit 2 PASS), les droits supérieurs à ce plafond doivent être liquidés et versés immédiatement au salarié sous forme d'indemnité.

### 10.5.7 Etat récapitulatif

Chaque année, en janvier un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel CET est remis à chaque salarié par l'entreprise.

## Article 10.6 – Modalités d'utilisation du CET

### 10.6.1 Seuil de déclenchement pour l'utilisation du CET

Dès lors que le salarié aura affecté sur son compte individuel CET un minimum de 15 jours, convertis en valeur monétaire chargée selon les dispositions de l'article 10.5.2, il pourra utiliser les droits inscrits sur son compte pour bénéficier d'un congé rémunéré du à concurrence d'un nombre de jours indemnissables chargés calculé selon les dispositions de l'article 10.5.4 ci-dessus.

### 10.6.2 Congés autorisés

Les congés autorisés dans le cadre du CET sont les congés suivants :

- congé parental au sens de l'article L 1225-47 (anciennement L 122-28-1) du code du travail,
- congé pour création d'entreprise au sens de l'article L 3142-68 (anciennement L 122-32-12) du code du travail,
- congé sabbatique au sens de l'article L 3142-81 (anciennement L 122-32-17) du code du travail,
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif, dans le cadre des actions prévues aux articles L 6321-2 et suivants (anciennement L 932-1 et 932-2) du code du travail,
- congé pour cessation totale ou progressive d'activité,
- congé de solidarité internationale au sens de l'article L 3142-22 (anciennement L 225-9) du code du travail,
- aménagement d'un temps partiel,
- congé sans solde selon les dispositions prévues à l'article 6.4 de la Convention Collective Nationale de l'animation.

Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date envisagée du départ en congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés autorisés. L'employeur notifie par écrit au salarié son acceptation du congé demandé.

L'Entreprise pourra différer le départ en congé de 3 mois notamment en cas de difficultés d'organisation du service. Dans ce cas, le salarié doit recevoir une réponse écrite motivée.

### 10.6.3 Utilisation sous forme de rémunération différée

**Sous réserve que l'accord CET mis en place par l'entreprise le prévoit**, et dans le respect du seuil de déclenchement d'utilisation du CET prévu à l'article 10.6.1 ci-dessus, à la demande du salarié, et avec l'accord de l'employeur, les droits inscrits sur son compte individuel, à l'exception de ceux correspondant à la contre valeur euros des jours épargnés au titre du report des jours de congés payés annuels correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés, peuvent être utilisées sous forme de complément de rémunération différée pour :

- Si le CET a été mis en œuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1 et 10.1.2 du présent accord collectif :
- alimenter le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE / PEI) relevant des articles L 3332-1 et L 3333-2 (anciennement L.443-1 et L 443-1-1) code du travail mis en place au sein de l'entreprise,
  - alimenter le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO / PERCOI) relevant de l'article L 3334-2 (anciennement L 443-1-2) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise.
  - Les sommes transférées, assimilées à des versements volontaires ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le Plan d'Epargne.
  - Si le CET a été mis en œuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 du présent accord collectif :
  - racheter des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

### Article 10.7 – Situation du salarié pendant le congé CET

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés et dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du CET.

Pendant toute la période du congé indemnisé au titre du CET, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent.

### Article 10.8 – Clôture anticipée du Compte Epargne Temps

#### 10.8.1 Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif (démission, licenciement, départ en retraite ou décès), la somme inscrite sur le compte du salarié à la date de la rupture du contrat de travail est versée au bénéficiaire ou à ses ayants droit en cas de décès.

#### 10.8.2 Transfert du compte CET individu

Si, en cas de rupture du contrat de travail, le nouvel employeur du salarié est une entreprise relevant de la Branche professionnelle ayant mis en place un CET, la valeur monétaire inscrite sur le compte individuel du salarié (charges patronales incluses) pourra, s'il le souhaite, être transférée vers le CET de son nouvel employeur.

#### 10.8.3 Transmission du CET de l'entreprise

La transmission du CET annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modification de la situation de l'employeur visé aux articles L 1224-1 et suivants (anciennement L 122-12) du code du travail.

Ainsi, si l'Entreprise repreneuse relevant de la Branche professionnelle a mis en place un CET, les engagements CET de l'ancien employeur seront transférés automatiquement vers le nouvel employeur. Dans les autres cas, les droits acquis par les salariés seront liquidés sous forme d'indemnités et les comptes individuels CET soldés.

### Article 10.9 – Désignation de l'opérateur

La branche désigne comme gestionnaires du Compte Epargne Temps :

- **Fédéris Epargne Salariale**, pour la tenue administrative des comptes individuels CET des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social est situé 28 rue de la Victoire PARIS 9EME ;
- **Fédéris Gestion d'Actifs**, pour la gestion financière des engagements des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social se situe 30, rue de la Victoire PARIS 9EME ;

Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric

## ANNEXE I : Classification et salaires

### 1.1 - Choix du groupe de classification

Le groupe de classification est déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié, en utilisant les définitions et critères, ainsi que les exemples d'emplois donnés dans cette annexe.

La mention de ce groupe, ou du niveau pour les salariés relevant de l'article 1.4 figurera au contrat de travail et sur la fiche de paie.

### 1.2 - Polyvalence de tâches

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenue.

Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20% du temps de travail hebdomadaire.

### 1.3 – Fonctions exercées à titre exceptionnel

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel, (c'est-à-dire non prévu au contrat de travail) pour une durée supérieure ou égale à une semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute la période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux deux groupes concernés.

### 1.4 - Grille spécifique

Les salariés qui exercent leur activité dans les conditions cumulatives suivantes :

- Fonctionnement correspondant au calendrier scolaire de l'année en cours,
- Activités en ateliers, cours individuels ou collectifs avec (en règle générale) un groupe identique pendant tout le cycle, relèvent de la grille et des dispositions salariales définies dans le présent article.

#### 1.4.0.

La classification des salariés relevant de la grille spécifique est définie par les articles suivants, dans le respect des règles générales de l'article 1.1 de la présente annexe.

#### 1.4.1<sup>28</sup>.

Les salariés reçoivent la qualification de Professeur s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.

Dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'Animateur-technicien.

---

<sup>28</sup> Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2009

#### 1.4.3<sup>29</sup>

La rémunération définie ci-dessous est due, pour chaque mois, dès que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

Animateurs techniciens : niveau 1, indice 245, horaire de service correspondant au temps plein légal : 26 heures  
Professeurs : niveau 2, indice 255, horaire de service correspondant au temps plein légal : 24 heures

#### 1.4.4.

Au salaire défini ci-dessus s'ajoute une prime d'ancienneté attribuée suivant les conditions des articles 1.7.2 à 1.7.6 de la présente annexe. Cette prime est versée proportionnellement au rapport entre l'horaire de service du salarié et l'horaire de service temps plein tel que défini à l'article 1.4.3 de l'annexe I.

#### 1.4.5.

Le contrat de travail d'un salarié relevant de la grille spécifique doit comporter l'indication du nombre maximum de semaines de fonctionnement.

#### 1.4.6.<sup>30</sup>

Les salariés relevant de la grille spécifique bénéficient de 5 semaines de congés payés par cycle de référence dès l'année de l'embauche.

Pour ces salariés, le cycle de référence pour les congés payés est constitué par l'année scolaire, du 1<sup>er</sup> septembre n au 31 août n+1 ou du 1<sup>er</sup> octobre n au 30 septembre n+1.

Le contrat de travail doit prévoir les périodes de congés payés dont au moins 2 semaines consécutives dans la période légale.

---

<sup>29</sup> Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2009.

<sup>30</sup> Article ajouté par l'avenant n°133 du 9 mars 2010, applicable depuis le 28 octobre 2010.

Article 1.5. - Grille de classifications<sup>31</sup>

| Groupe | Coefficient  | Définition  | Critères de classification   |
|--------|--|---|--|
| A      | 245  | Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée) ....   | La responsabilité est limitée.<br>Le travail s'effectue sous le contrôle direct d'un autre salarié.  |
| B      | 255  | L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.   | L'autonomie est limitée dans la mise en œuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre.<br>L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés.<br>Il peut gérer une caisse d'avance.   |
| C      | 280<br>(si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points complémentaires) | Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en œuvre.  | Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique.<br>Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération.<br>Le salarié est autonome dans la mise en œuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail.<br>Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.   |
| D      | 300  | Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le (ou les) domaine(s) d'intervention.  | Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge.<br>Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité.<br>Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel.<br>Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations.<br>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre avec une assez large autonomie. |
| E      | 350  | L'emploi implique : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens, <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit la responsabilité d'un service,</li> </ul> </li> <li>• Soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille.</li> </ul> | Le salarié peut être responsable de manière permanente d'une équipe. Il définit le programme de travail de l'équipe ou du service et conduit son exécution.<br>Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement.<br>Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement.<br>Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions.<br>Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.     |
| F      | 375  |   | Le salarié remplissant les critères de classification du groupe E et exerçant ses fonctions dans les conditions suivantes appartient au groupe F (deux conditions minimum) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ;</li> <li>• Participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service;</li> <li>• Dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée</li> </ul>  |
| G      | 400  | Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité.<br>L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.  | Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en œuvre des orientations ou des objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise. Il engage sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prendre et sur les prévisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission.<br>Il rend compte, soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.  |
| H      | 450  |   | Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en œuvre une approche multicritères qui croise : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le champ d'intervention</li> <li>- Le domaine de responsabilités plus ou moins étendu,</li> <li>- L'importance stratégique du domaine de responsabilité,</li> <li>- La taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montant budgétaires, .....</li> </ul>  |
| I      |  | Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.   |  |

<sup>31</sup> Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2009.

1.5.1.<sup>32</sup>

Tout salarié en poste à la date d'extension du présent avenant et classé au groupe 7 à cette même date sera classé au groupe G de la grille de l'article 1.5 au titre des avantages individuels acquis.

1.6 - Définition des catégories<sup>33</sup>

Ouvriers et employés : groupes A et B  
 Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E ; niveaux 1 et 2  
 Agents de maîtrise assimilés cadres : groupe F  
 Cadres : groupes G, H, I.

1.7 1- Salaires<sup>34</sup>

Le salaire minimum conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du produit du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux. Il est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Pour les salariés des groupes A à H, ainsi que pour les niveaux 1 et 2, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paye.

Concernant les salariés des niveaux 1 et 2, et A, lorsque la mise en œuvre de l'alinéa précédent entraîne une modification essentielle de la structure de la paye, le salarié devra donner son accord en signant un avenant à son contrat de travail. A défaut d'accord, la structure antérieure du bulletin de paye sera conservée.

1.7.2. Prime d'ancienneté<sup>1</sup>

Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté. L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche. Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée indéterminée. Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 4 points après 24 mois. Cette prime est augmentée de 4 points après chaque période de 24 mois.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

1.7.5 Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 40 points, sera prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paye ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

- Ancienneté de branche  
 Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.  
 Cette prime sera égale à deux points par année entière.
- Ancienneté dans l'Economie Sociale (associations, mutuelles et coopératives...)  
 Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.  
 Cette prime sera égale à un point par année entière.

Ces deux lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.

<sup>32</sup> Article introduit par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2009.

<sup>33</sup> Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2009.

<sup>34</sup> Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2009.

<sup>1</sup> Avis d'interprétation n°7 du 18/11/1991 (étendu par arrêté du 12/03/92): la prime d'ancienneté n'est pas un élément du salaire de base. Elle doit figurer distinctement sur le bulletin de paye et être exprimée en points. La prime d'ancienneté est majorée, à la date anniversaire de l'embauche du salarié, du nombre de points (3,4 ou 5) prévu pour le groupe de classification dans lequel est affecté l'intéressé à cette même date et ceci quel que soit le temps de travail du salarié. Elle est ensuite versée proportionnellement au temps de travail contractuel du salarié. Quel que soit le temps de travail contractuel du salarié, le droit à la prime d'ancienneté et ses augmentations, se calcule par période de 12 mois à compter de la date d'embauche.

### 1.7.6 Déroulement de carrière<sup>35</sup>

Le déroulement de carrière a pour objet d'assurer une évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années.

#### 1.7.6.1. Entrée en vigueur

Le système du déroulement de carrière débute au 1er janvier 2003 pour tous les salariés embauchés avant cette date, et au premier jour du mois civil de l'embauche pour tous les salariés embauchés après cette date.

#### 1.7.6.2. Date du premier contrôle

Le premier contrôle du nombre de points de déroulement de carrière devra être réalisé le 1er janvier 2010 pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2006.

#### 1.7.6.3. Mise en œuvre du contrôle

Pour effectuer ce contrôle, l'employeur devra réaliser pour chaque salarié la soustraction suivante aux échéances fixées par le tableau ci-après :

Salaires brut total – (Salaires conventionnel tel que défini à l'article 1.7.1 + dispositifs d'ancienneté conventionnels tels que définis aux articles 1.7.2 et 1.7.5)

Le résultat de cette soustraction ne peut être inférieur au nombre de points correspondant au tableau ci-dessous :

| Groupe ou niveau | A  | B  | C  | D  | E  | F  | G   | H   | 1  | 2  |
|------------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|----|
| Après 4 ans      | 5  | 5  | 8  | 8  | 9  | 9  | 15  | 15  | 9  | 9  |
| Après 9 ans      | 11 | 11 | 16 | 16 | 18 | 18 | 30  | 30  | 18 | 18 |
| Après 13 ans     | 17 | 17 | 25 | 25 | 28 | 28 | 45  | 45  | 28 | 28 |
| Après 22 ans     | 28 | 28 | 46 | 46 | 49 | 49 | 70  | 70  | 49 | 49 |
| Après 30 ans     | 44 | 44 | 68 | 68 | 68 | 68 | 95  | 95  | 68 | 68 |
| Après 35 ans     | 60 | 60 | 90 | 90 | 90 | 90 | 130 | 130 | 90 | 90 |

Le montant ainsi déterminé par le nombre de points est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié<sup>36</sup>.

#### 1.7.6.4. Modalités d'attribution des points

Dans chaque entreprise, les modalités d'attribution des points de déroulement de carrière doivent être inscrites à l'ordre du jour de la négociation annuelle des salaires. En l'absence de délégué syndical les institutions représentatives du personnel seront consultées ou informées selon l'instance présente dans l'entreprise.

Dans tous les cas, chacun des salariés doit être informé des modalités d'attribution des points de déroulement de carrière.

Le déroulement de carrière peut prendre en compte les situations, les sujétions et les responsabilités particulières.

## 1.8 Exemples d'emplois et formations

### 1.8.1 Généralités

Les emplois ci-dessous sont cités à titre d'exemple. Les définitions et critères de la grille de l'article 1.5 permettront de préciser le groupe. Ces exemples doivent servir à classer, par analogie, tout autre emploi.

Le même exemple d'emploi peut être cité dans plusieurs groupes. La différenciation se fera par référence à la grille de définitions de l'article 1.5 ci-dessus.

Les diplômes ou certifications ne sont données qu'à titre indicatif et ne peuvent pas servir à la classification des salariés. Toutefois, il est rappelé que certaines activités sont réglementées par l'Etat et peuvent exiger la possession d'un diplôme particulier.

Les salariés seront classés au groupe correspondant à la réalité du poste et de la mission selon les définitions et critères donnés dans le tableau de l'article 1.5.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire devront comporter la désignation précise et réelle de l'emploi.

<sup>35</sup> Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

<sup>36</sup> Alinéa introduit par l'avenant n°129 du 14 septembre 2009, applicable depuis le 2 janvier 2010.

### 1.8.2 Exemples d'emplois

|               |  |
|---------------|--|
| Groupe 2      | Agent administratif, agent d'accueil, aide de cuisine, agent de maintenance, agent de service, agent de surveillance ou de sécurité, agent technique d'entretien, employé de restauration, standardiste, surveillant post et périscolaire...   |
| Groupe 3      | Agent d'accueil et d'information, agent d'accueil et de vente, secrétaire, agent de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide comptable, aide documentaliste, aide éducateur, animateur périscolaire, auxiliaire de puériculture, commis de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...   |
| Groupe 4      | Animateur, animateur ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, garde-animateur (environnement), guide accompagnateur, guide, informateur jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicien spectacle...  |
| Groupe 5      | Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économiste, conseiller familial ou professionnel, directeur CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, guide accompagnateur, informateur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale... |
| Groupe 6      | Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de mission, chef comptable, conservateur, conseiller familial ou professionnel, documentaliste-bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, guide accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur...        |
| Groupes 7 - 8 | Conservateur, directeur administratif et financier, directeur d'association, directeur d'équipement, directeur de service...   |

### 1.8.3. Principales certifications spécifiques à la branche

Le tableau ci-dessous indique pour les principaux diplômes du champ de l'animation les niveaux auxquels ils se situent (Niveau IV à II).

Il est rappelé que ce n'est pas le diplôme en soi qui conduit à un niveau de classification, mais bien le type d'emploi que ces diplômes permettent d'exercer.

| Niveaux    | Certifications  |
|------------|---|
| Niveau IV  | BEATEP ou BP JEPS   |
| Niveau IV  | BEES 1er degré  |
| Niveau IV  | CQP Animateur 1er degré   |
| Niveau III | Educateur jeunes enfants, Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé |
| Niveau III | DEFA  |
| Niveau III | DE Danse ou musique, DUMI musique                               |
| Niveau III | DEUST   |
| Niveau III | DUFA  |
| Niveau III | DUT/ BTS Carrières Sociales option Animation                    |
| Niveau II  | BEES 2ème degré   |
| Niveau II  | DE-DPAD   |
| Niveau II  | Licence professionnelle d'animation                             |
| Niveau II  | CA Danse ou musique   |

## PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES MODALITES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 1.4 DE L'ANNEXE I SUITE à L'AVENANT 46 DU 2 JUILLET 1998

### Article 1 : Horaire figurant sur la fiche de paie

L'horaire mensuel figurant sur les fiches de paie des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I doit être le suivant :

- professeurs :  $Hs \times 39 \times 4.33 / 24$
  - animateurs techniciens :  $Hs \times 39 \times 4.33 / 26$
- Hs** représente l'horaire hebdomadaire de service.

### Article 2 : Salariés à temps partiel

Le salaire mensuel des salariés à temps partiel relevant de l'article 1.4 de l'annexe I doit être le suivant :

- professeurs :  $Hs \times 8100 / 24$
  - animateurs techniciens :  $Hs \times 7000 / 26$
- Hs** représente l'horaire hebdomadaire de service.

### Article 3 : Prime d'ancienneté

Le calcul de la prime d'ancienneté des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I doit être le suivant :

- professeurs :  $Hs \times P \times V / 24$
  - animateurs techniciens :  $Hs \times P \times V / 26$
- Hs** représente l'horaire hebdomadaire de service.  
**P** représente le nombre de points d'ancienneté acquis.  
**V** représente la valeur du point.

### Article 4 : Calcul de la prime différentielle

#### 4.1 Salaire de référence 1997/1998

Le salaire annuel de référence est composé de la totalité des sommes perçues entre le 1/9/97 et le 31/8/98.  
Le salaire mensuel de référence est obtenu en divisant le salaire annuel de référence par 12.

#### 4.2 Horaire de référence 1997/1998

L'horaire de référence se calcule en divisant le nombre total d'heures effectuées en présence du public au cours de la période 1997/1998 par le nombre de semaines d'ouverture de l'activité.

#### 4.3 Salaire horaire de référence 1997/1998

Le salaire horaire de référence se calcule en divisant le salaire annuel de référence obtenu à l'article 4.1 par l'horaire obtenu à l'article 4.2

#### 4.4 Calcul du salaire théorique 1997/1998

Le salaire théorique se calcule conformément à l'article 2, auquel on ajoute une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 3, l'ensemble calculé en prenant l'horaire de référence défini à l'article 4.2

#### 4.5 Calcul de la prime différentielle

Lorsque le salaire mensuel de référence calculé à l'article 4.1 est supérieur au salaire théorique défini à l'article 4.4, le salarié à droit à une prime différentielle horaire calculée comme suit :

- professeurs :  $(D \times 24) / (H \times 39 \times 4.33)$
- animateurs techniciens :  $(D \times 26) / (H \times 39 \times 4.33)$ 
  - D** représente la différence entre les deux salaires mensuels
  - H** représente l'horaire de référence

Cette prime est acquise de manière définitive et sera versée chaque mois en fonction du nombre d'heures figurant sur la fiche de paye.

#### **Article 5 : Echancier d'ancienneté**

Le salaire horaire défini à l'article 1.4.4 de l'annexe I et autorisant un échancier de mise en place de l'ancienneté est calculé comme suit :

$$S \times 12 / H$$

**S** représente le salaire mensuel théorique calculé à l'article 4.4

**H** représente l'horaire total effectué en présence du public en 1997/1998 utilisé à l'article 4.2.

#### **Article 6**

Le présent protocole prend effet le premier septembre 1998.

## ANNEXE IV : PREAMBULE

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) dans le secteur d'activité de l'animation socioculturelle.

Il donne un cadre conventionnel à la reconnaissance des formations dans l'attente de la mise en plan de diplômes correspondants par l'Etat.

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant de la convention collective de l'animation socioculturelle.

### 1. Modalités de création des C.Q.P.

1.1. La C.P.N.E.F. est mandatée en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des C.Q.P. ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et la délivrance des C.Q.P. aux salariés.

1.2. La décision de valider un C.Q.P. est prise par les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges qui doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- la vérification de l'absence de diplômes d'Etat correspondants ;
- le référentiel de compétences de l'emploi visé ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du C.Q.P. ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- les modalités de prise en compte des acquis professionnels.

1.3. Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les C.Q.P. évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

1.4. La liste des C.Q.P. validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement et intégrée à la présente annexe.

### 2. Organisation de la préparation des C.Q.P.

2.1. Pour pouvoir préparer des salariés à un C.Q.P., un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit obtenir l'agrément de la C.P.N.E.F.

2.2. Cet accord est donné sur la base d'une demande comportant notamment :

- les modalités pratiques de la formation et de son financement ;
- Les modalités d'organisation de l'alternance ;
- les modalités de prise en compte des tuteurs et de leur formation spécifique.

### 3. Délivrance des C.Q.P.

3.1. Un C.Q.P. ne peut être délivré qu'aux stagiaires qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du C.Q.P.

3.2. Pour la passation des épreuves, un jury est constitué par cinq personnes dont :

- le responsable de la formation ;
- un représentant des organisations d'employeurs désigné par la C.P.N.E.F. ;
- un représentant des organisations de salariés désigné par la C.P.N.E.F. ;
- deux experts désignés par les représentants de la C.P.N.E.F.

### 4. Reconnaissance des C.Q.P.

4.1. Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur qualification.

4.2. L'envoi d'un salarié en formation préparatoire à un C.Q.P., ou l'existence de la possession d'un C.Q.P. lors de l'embauche, vaut présomption de classification au niveau du C.Q.P. requis.

### 5. Liste des C.Q.P.

Animateur socioculturel premier degré (groupe III des classifications).

## **AVENANT N° 13 DU 12 OCTOBRE 1992** **relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi - solidarité (C.E.S.)**

Le présent accord a pour objet, en complétant les dispositions contenues dans les textes législatifs et réglementaires, de préciser les conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité par les employeurs assujettis à la convention collective de l'animation socioculturelle.

Les signataires considèrent qu'il convient d'être rigoureux dans l'utilisation de ce dispositif et à cette fin adoptent des modalités d'application complémentaires.

Ils conviennent de se retrouver un an après son extension pour faire le point sur son exécution et y apporter les modifications nécessaires.

Cet accord sera complété, dans chaque entreprise par l'information prévue à l'article 1er du présent accord.

### **Article 1**

La signature d'une première convention avec l'Etat tel que prévu à l'article 322-4-7 du code du travail donnera lieu dans chaque entreprise à une information présentée pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

Cette information définira dans le cadre du projet global de l'association, les activités nouvelles, le développement des activités existantes, ainsi que les emplois existants et/ou nouveaux qui sont concernés par la convention passée avec l'Etat.

### **Article 2**

Le rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4-7 porte sur :

- les conditions de réalisation des projets d'insertion ;
- les modalités de la formation complémentaire ;
- l'évaluation des qualifications acquises ;
- les conditions de l'accompagnement du salarié ;
- le suivi du C.E.S. en fin de contrat (création d'emploi, projet personnel de formation...).

Ce rapport est présenté pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

### **Article 3**

L'employeur doit permettre à toute personne bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité l'accès à la formation professionnelle.

A cet effet, chaque employeur de C.E.S. devra demander à l'Etat la prise en charge d'une formation en fonction des dispositions prévues par les textes sur les contrats emploi-solidarité.

De la même manière, les titulaires du contrat emploi-solidarité doivent pouvoir prétendre aux dispositions du plan de formation de l'entreprise.

#### Article 4

Le tutorat des personnes bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité est exercé dans les conditions suivantes :

##### Article 4.1. Tutorat exercé par un salarié

Chaque salarié dont la durée de travail correspond au minimum à un mi-temps ne peut être tuteur de plus de trois personnes bénéficiant de mesures pour l'emploi.

##### Article 4.2. Tutorat exercé par un membre du conseil d'administration

En l'absence de salariés, ou de salariés susceptibles d'être tuteur, le tutorat est exercé par un administrateur possédant les compétences requises. Dans ce cas, l'entreprise ne peut conclure plus de deux contrats emploi-solidarité simultanément.

#### Article 5

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité sont rémunérés en fonction des dispositions législatives et réglementaires les concernant.

#### Article 6

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité sont électeurs ou éligibles lors des élections de représentants du personnel en fonction des règles appliquées à l'ensemble du personnel.

## ANNEXE V : Contrat de travail à temps partiel à double horaire

### PREAMBULE

L'activité basée sur le rythme scolaire, d'un grand nombre de structures de la branche entraîne pour des salariés l'existence de périodes travaillées comportant des alternances d'horaires.

Le présent avenant a pour but de permettre la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée à temps partiel dans certains secteurs de la branche de l'animation afin de favoriser la pérennisation de ces emplois.

#### Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application

Le présent accord concerne tous les salariés à temps partiel dont l'activité est basée sur un double horaire (périodes scolaires, périodes de congés scolaires).

#### Article 2 : Droit syndical et Institutions Représentatives du Personnel

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être délégué syndical .  
Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être représentant du personnel.

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut participer aux réunions des commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la convention de l'animation.

Les heures de délégation ou de commission prises par les salariés sous contrat de travail à double horaire, pendant les périodes basses, sont payées comme temps de travail.

#### Article 3 : Rémunération

La rémunération du salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10% pour tenir compte des congés payés.

#### Article 4 : Congés payés

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire bénéficie de 5 semaines de congés payés par cycle de travail de 12 mois et ceci dès l'année d'embauche.

Le contrat de travail doit prévoir le nombre de semaines maximum qui peuvent être prises en période haute, sans que ce nombre puisse être inférieur à trois dont au moins 2 semaines consécutives entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août.

#### Article 5 : Contrat de travail

En outre, le contrat de travail précise :

- l'horaire annuel minimal de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition.

**AVIS ET AVENANTS EN COURS D'EXTENSION**

## Avis d'interprétation n° 33 du 10/11/1998

Les foyers Ruraux sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturels et éducatifs. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation socioculturelle, et ceci, depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

## Avenant n° 93 du 7 septembre 2005

**Article 1**

Il est rajouté après le deuxième alinéa de l'article 1 du Titre 1 de la Convention Nationale de l'Animation, les dispositions suivantes :

Les activités d'information civique ou aux droits des citoyens, organisés par une entreprise de droit privé, sans but lucratif, constituent des activités d'intérêt général dans les domaines éducatifs, culturels et citoyens.

A ce titre, les entreprises concernées telles que les Centres d'Information Jeunesse, les Centres d'Information des droits des femmes relèvent de la Convention Collective Nationale de l'Animation, et ceci, depuis l'arrêté d'extension du 10 Janvier 1989.

Les deux alinéa ci-dessus ne concernent pas les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Missions locales / PAIO.

**Article 2**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n°132 du 9 mars 2010

**Préambule :**

Afin de tenir compte de la modification de l'intitulé d'un C.Q.P., les partenaires sociaux décident :

**Article 1 :**

Au point « 5.Liste des C.Q.P. » de l'annexe IV de la Convention Collective de l'Animation, le terme « animateur socioculturel premier degré (groupe III des classifications). » est remplacé par « animateur périscolaire (groupe B des classifications). »

**Article 2 :**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension.