

# ANIMATION

Brochure n° 3246

Générée le 28/09/2016



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 28 juin 1988.....	1
Préambule.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	2
Champ d'application.....	2
Date d'entrée en vigueur et durée de la convention.....	3
Révision et dénonciation.....	3
Droits acquis.....	3
Adhésion.....	3
Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation.....	3
Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation.....	5
Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme.....	5
Titre II : Droit syndical.....	6
Liberté d'opinion et liberté civique.....	6
Droit syndical et sections syndicales d'entreprise.....	6
Délégués syndicaux.....	7
Exercice d'un mandat syndical.....	8
Absences pour raisons syndicales.....	8
Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	8
Dialogue social.....	8
Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur.....	9
Titre III : Institutions représentatives du personnel.....	10
Délégués du personnel.....	10
Comité d'entreprise.....	11
Développement des activités sociales et culturelles dans les entreprises où ne peut être constitué un comité d'entreprise.....	12
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	12
Titre IV : Contrat de travail.....	14
Recrutement.....	14
Conclusion du contrat d'embauche.....	14
Egalité professionnelle, égalité de traitement.....	15
Contrat à durée indéterminée.....	15
Mutation.....	17
Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés.....	17
Contrat de travail à durée indéterminée intermittent.....	17
Frais professionnels.....	19
Titre V : Durée du travail.....	19
Définition du temps de travail effectif.....	19
Répartition de la durée hebdomadaire.....	19
Durée et amplitude.....	19
Travail exceptionnel.....	20
Dispositions particulières concernant le personnel cadre (groupes 7, 8 et 9).....	21
Equivalences.....	22
Modulation.....	22
Autres situations particulières.....	28
Dispositions relatives aux salariés à temps partiels.....	29
Titre VI : Congés.....	32
Congés payés annuels.....	32
Congés de courte durée.....	33
Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation.....	33
Congé sans solde.....	34
Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat.....	34
Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales.....	34
Titre VII : Formation professionnelle.....	35
Préambule.....	35
Plan de formation.....	35
Compte personnel de formation.....	36
Congé individuel de formation (CIF).....	36
Contrats de professionnalisation.....	37
Périodes de professionnalisation.....	38
Contributions.....	39
Répartition de la contribution professionnalisation.....	39
Apprentissage.....	40
Observatoire des métiers de l'animation.....	41
Titre VIII : Prévoyance.....	41
Application.....	42
Garantie capital décès.....	42
Rente éducation OCIRP.....	42
Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale.....	43
Garantie incapacité.....	43
Garantie invalidité.....	43
Taux de cotisation.....	44
Gestion du régime conventionnel.....	45
Commission nationale paritaire de gestion.....	45
Droits non contributifs. - Application du décret du 11 décembre 2014.....	45

# Sommaire

## Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Titre IX : Retraite complémentaire.....	46
Titre X : Compte épargne-temps.....	46
Modalités de mise en oeuvre.....	46
Objet.....	47
Salariés bénéficiaires.....	47
Modalités d'alimentation des comptes individuels CET.....	47
Contre-valeur monétaire des jours épargnés.....	47
Modalités d'utilisation du CET.....	48
Situation du salarié pendant le congé CET.....	49
Clôture anticipée du compte épargne-temps.....	49
Désignation de l'opérateur.....	49
Titre XI : Complémentaire santé.....	49
Textes Attachés.....	55
Avenant n° 56 du 6 juin 2001 relatif à la nouvelle appellation de la convention.....	55
ANNEXE I.- Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998.....	55
1.1. Choix du groupe de classification.....	55
1.2. Polyvalence de tâches.....	56
1.3. Fonctions exercées à titre exceptionnel.....	56
1.4. Grille spécifique (1) (2).....	56
1.5. Grille de classification.....	58
1.6. Définition des catégories.....	60
1.7. Salaires.....	60
1.8. Exemples d'emplois et formations.....	61
Protocole d'accord du 2 juillet 1998 : Modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998.....	62
Horaire figurant sur la fiche de paye.....	62
Salariés à temps partiel.....	63
Prime d'ancienneté.....	63
Calcul de la prime différentielle.....	63
Echéancier d'ancienneté.....	64
Avenant n° 69 du 18 février 2003 à l'annexe I, article 1.4.3.....	64
Avenant n° 94 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.7.1 1er alinéa.....	64
Avenant n° 95 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa.....	65
Avenant n° 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective (Annexe II).....	65
Préambule.....	65
ANNEXE IV.- Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle(CQP) Avenant n° 34 du 15 novembre 1995.....	66
Préambule.....	66
1. Modalités de création des CQP.....	66
2. Organisation de la préparation des CQP.....	67
3. Délivrance des CQP.....	67
4. Reconnaissance des CQP.....	67
5. Liste des CQP.....	67
ANNEXE V.- Contrat de travail à temps partiel à double horaire Avenant n° 52 du 19 mai 2000.....	67
Préambule.....	68
Champ d'application.....	68
Droit syndical et institutions représentatives du personnel.....	68
Rémunération.....	68
Congés payés.....	68
Contrat de travail.....	68
Avenant n° 122 du 17 décembre 2008 portant modification de la convention.....	69
Avenant n° 72 du 13 janvier 2004 portant modifications diverses.....	69
Avenant n° 99 du 25 septembre 2006 portant modification de la convention.....	71
Avenant n° 91 du 7 septembre 2005 portant modification d'articles de la convention collective.....	71
Avenant n° 90 du 15 juin 2005 portant modification de certains articles.....	72
Avenant n° 110 du 13 décembre 2007 relatif à la convention collective applicable.....	73
Avenant n° 54 du 10 janvier 2001 relatif au champ d'application.....	73
Avenant n° 93 du 7 septembre 2005 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective.....	74
Avenant n° 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application.....	74
Avenant d'interprétation n° 79 du 23 mars 2004 relatif au champ d'application.....	74
Avis d'interprétation n° 42 du 4 octobre 1999.....	75
Avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 relatif à la convention collective applicable.....	75
Avis d'interprétation n° 41 du 5 mai 1999 relatif aux délégués syndicaux.....	76
Avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité.....	76
Avenant n° 118 du 15 septembre 2008 relatif au recrutement.....	78
Avenant n° 115 du 27 février 2008 relatif à l'interprétation de la mensualisation.....	78
Avenant n° 64 du 25 mars 2002 (1) relatif à la mise en place d'un dispositif particulier d'intégration.....	79
Préambule.....	79
Dispositif d'intégration.....	79
Prévoyance.....	80
Entrée en vigueur.....	80
Dépôt et extension.....	80
Avenant n° 108 du 20 septembre 2007 relatif aux personnels de service et d'entretien.....	80
Avenant n° 87 du 2 mars 2005 relatif aux classifications.....	81
Avenant n° 81 du 4 octobre 2004 relatif au temps de travail des cadres autonomes.....	82
Avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004 de l'avenant n° 64 relatif au calcul des points d'ancienneté.....	82

# Sommaire

## Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Avenant n° 102 du 8 février 2007 relatif aux indemnités de licenciement.....	83
Avenant n° 123 du 17 décembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement.....	83
Avenant n° 124 du 17 décembre 2008 relatif à la période d'essai.....	84
Avenant n° 73 du 13 janvier 2004 relatif à la durée de la période d'essai.....	84
Accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail.....	85
A. - TITRE Ier : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ET DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU DE MANDATÉ SYNDICAL (ACCÈS DIRECT) (1).....	85
Article 1er.....	86
Article 2.....	86
Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps plein.....	86
Principes de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel.....	86
Personnel d'encadrement.....	87
B. - TITRE II : AUTRES ENTREPRISES.....	87
Article 6.....	87
Article 7.....	87
Article 8.....	87
C. - TITRE III : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	87
Réexamen de l'accord.....	87
Suivi de l'accord.....	87
Avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation.....	88
Avenant n° 104 du 8 février 2007 relatif aux heures complémentaires.....	89
Avenant n° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires.....	90
Avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit, aux astreintes et au déplacement.....	90
Périodes de permanences nocturnes Avenant n° 77 du 23 mars 2004.....	91
Avenant n° 105 du 8 février 2007 relatif aux congés de courte durée.....	91
Avenant n° 85 du 15 décembre 2004 relatif au congé sans solde.....	91
Avenant n° 111 du 27 février 2008 relatif aux conditions du maintien de salaire.....	92
Préambule.....	92
Avenant n° 111 du 13 décembre 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire.....	92
Avenant n° 76 du 13 janvier 2004 relatif à la maladie durant la période congés.....	93
Avenant n° 107 du 5 juin 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire des personnes utilisant une base forfaitaire de sécurité sociale.....	93
Avenant n° 103 du 8 février 2007 relatif aux frais professionnels.....	94
Avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels.....	94
Avenant n° 74 du 13 janvier 2004 relatif aux indemnités en cas d'arrêt maladie.....	95
Avenant n° 109 du 20 septembre 2007 relatif au congé de maternité.....	95
Avenant n° 98 du 25 septembre 2006 relatif au dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	96
Avenant n° 75 du 13 janvier 2004 relatif au congé de paternité.....	96
Avenant n° 101 du 8 février 2007 relatif au DIF et à la professionnalisation.....	97
Avenant n° 117 du 9 juin 2008 relatif au droit individuel à la formation.....	98
Avenant n° 112 du 13 décembre 2007 relatif au financement du DIF en contrat à durée déterminée.....	98
Préambule.....	99
Avenant n° 84 du 4 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	99
TITRE Ier : Formation professionnelle.....	100
TITRE II : Commissions paritaires.....	100
TITRE III : Droit syndical.....	100
TITRE VI : Dispositions diverses.....	100
Protocole d'accord du 14 juin 1993 relatif au financement de la formation professionnelle.....	101
Avenant n° 88 du 15 juin 2005 portant diverses modifications de la formation professionnelle.....	101
Avenant n° 92 du 7 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle - Modification des dispositions du chapitre VII.....	102
Commission paritaire nationale emploi-formation.- Annexe au titre VII Accord du 14 janvier 1991.....	104
Composition.....	104
Objectifs.....	104
Mission.....	105
Organisation.....	105
Litiges et contrôles.....	105
Durée de l'accord.....	106
Avenant n° 97 du 20 avril 2006 relatif au remboursement des salaires.....	106
Avenant n° 86 du 15 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite.....	106
Préambule.....	107
Avenant n° 116 du 27 février 2008 relatif à la retraite complémentaire.....	108
Avenant n° 120 du 15 septembre 2008 relatif au compte épargne-temps.....	108
Avenant n° 106 du 8 février 2007 relatif à la prévoyance.....	111
Avenant n° 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance.....	112
Avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance.....	113
Préambule.....	113
Avis d'interprétation n° 1 du 8 janvier 1990.....	114
Préambule.....	114
Interprétation de l'article 4.4.....	114
Interprétation de la classification groupe V.....	114
Interprétation de l'article 5.5.....	114
Interprétation de l'annexe II.....	114
Interprétation relative aux salaires.....	115
Réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi Interprétation de l'article 4.4.3.....	115

# Sommaire

## Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Interprétation relative à la prime d'ancienneté.....	115
Interprétation de l'article 1.1.....	115
Interprétation de l'article 1.1 Avis du 4 mai 1992.....	116
Interprétation de l'article 1.1 Avis du 14 décembre 1992.....	116
Procès-verbal n° 33 du 6 juin 1997 relatif à la commission paritaire nationale de conciliation.....	116
Avis n° 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives.....	117
Avis n° 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux.....	117
Avis d'interprétation n° 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives.....	117
Avis d'interprétation n° 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs.....	118
Avis d'interprétation n° 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations de scoutisme.....	118
Avis d'interprétation n° 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives.....	118
Avis d'interprétation n° 38 du 9 avril 1999 relatif à la classification.....	119
Avis d'interprétation n° 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention.....	119
Avis d'interprétation n° 40 du 9 avril 1999.....	119
Avenant n° 96 du 20 avril 2006 relatif au salaire conventionnel.....	120
Avenant n° 113 du 13 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation.....	120
Avenant n° 119 du 15 septembre 2008 relatif au départage.....	122
Avenant n° 126 du 4 février 2009 relatif à la prévoyance.....	122
Avenant n° 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification.....	123
Avenant n° 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n° 127.....	126
Avenant n° 130 du 14 septembre 2009 relatif à la formation professionnelle.....	126
Avenant n° 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n° 32.....	127
Préambule.....	127
Avenant n° 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire.....	127
Préambule.....	128
Avenant n° 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés.....	128
Préambule.....	128
Avenant n° 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle.....	129
Préambule.....	129
Avenant n° 136 du 11 avril 2011 relatif à la retraite.....	131
Préambule.....	131
Avenant n° 137 du 26 septembre 2011 relatif au temps partiel modulé.....	132
Préambule.....	132
Avenant n° 138 du 26 septembre 2011 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	135
Avenant n° 140 du 19 décembre 2011 relatif à la mise à disposition de salariés.....	136
Préambule.....	137
Avenant n° 141 du 19 décembre 2011 relatif au taux de la cotisation prévoyance.....	138
Avenant n° 142 du 19 décembre 2011 relatif au chèque emploi associatif.....	138
Avenant n° 145 du 17 décembre 2012 relatif au FPSPP.....	139
Accord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	139
Préambule.....	140
Avenant n° 143 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance.....	144
Préambule.....	144
Avenant n° 144 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance.....	144
Préambule.....	145
Avenant n° 146 du 15 février 2013 relatif à la mise à jour de la convention.....	145
Préambule.....	145
Accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux.....	146
Préambule.....	146
I. - Identification des risques psychosociaux.....	147
II. - Mesures de prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail.....	148
III. - Traitement des situations de risques psychosociaux.....	149
IV. - Durée de l'accord et commission de suivi.....	150
V. - Révision et dénonciation.....	150
VI. - Dépôt et publicité. - Entrée en vigueur.....	150
Accord du 15 avril 2013 relatif au chèque-emploi associatif.....	150
Adhésion par lettre du 22 octobre 2013 de l'UNSA Sport 3S à la convention.....	151
Avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel.....	151
Avenant n° 149 du 23 juin 2014 relatif au fonds du paritarisme.....	153
Avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel.....	154
Avenant n° 151 du 19 mai 2015 relatif à la prévoyance.....	157
Préambule.....	158
Avenant n° 154 du 19 mai 2015 relatif à la complémentaire santé.....	159
Préambule.....	159
Annexe.....	163
Avenant n° 152 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle.....	164
Préambule.....	164
Accord du 26 juin 2015 relatif à l'apprentissage.....	166
Avenant n° 155 du 20 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	167
Préambule.....	168
Avenant n° 156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance.....	169
Avenant n° 157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ à la retraite.....	172
Textes Salaires.....	173
Avenant n° 61 du 20 novembre 2001 relatif aux salaires.....	173

# Sommaire

## Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Valeur du point et salaires.....	173
Avenant n° 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires.....	173
Salaires Avenant n° 96 du 20 avril 2006 (DOUBLON).....	174
Avenant n° 125 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima.....	175
Avenant n° 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010.....	175
Avenant n° 135 du 26 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011.....	176
Avenant n° 139 du 26 septembre 2011 relatif à la valeur du point.....	176
Avenant n° 147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2013 et au 1er janvier 2014.....	177
Avenant n° 153 du 19 mai 2015 relatif à la valeur du point.....	178
Textes Extensions.....	179
ARRÊTÉ du 10 janvier 1989.....	179
ARRÊTÉ du 4 décembre 1989.....	179
ARRÊTÉ du 8 décembre 1989.....	179
ARRÊTÉ du 24 juillet 1990.....	180
ARRÊTÉ du 26 octobre 1990.....	180
ARRÊTÉ du 10 décembre 1990.....	181
ARRÊTÉ du 5 décembre 1990.....	181
ARRETE du 8 avril 1991.....	181
ARRÊTÉ du 1 juillet 1991.....	182
ARRÊTÉ du 21 octobre 1991.....	182
ARRÊTÉ du 21 octobre 1991.....	182
ARRÊTÉ du 1 avril 1992.....	183
ARRETE du 27 avril 1992.....	183
ARRETE du 19 novembre 1992.....	183
ARRETE du 29 décembre 1992.....	184
ARRETE du 12 mars 1993.....	184
ARRETE du 16 mars 1993.....	184
ARRETE du 6 juillet 1993.....	185
ARRETE du 15 novembre 1993.....	185
ARRETE du 21 décembre 1993.....	186
ARRÊTE du 9 février 1994.....	186
ARRETE du 10 juin 1994.....	186
ARRETE du 29 juin 1994.....	187
ARRETE du 10 octobre 1994.....	187
ARRETE du 22 décembre 1994.....	188
ARRETE du 19 juin 1995.....	189
ARRETE du 16 octobre 1995.....	189
ARRETE du 23 février 1996.....	190
ARRETE du 5 décembre 1996.....	190
ARRETE du 9 décembre 1997.....	191
ARRETE du 7 janvier 1998.....	191
ARRETE du 4 juin 1998.....	192
ARRETE du 13 octobre 1998.....	192
ARRETE du 19 juillet 1999.....	193
ARRETE du 4 août 1999.....	194
ARRETE du 19 octobre 1999.....	194
ARRETE du 16 mars 2000.....	195
ARRETE du 19 décembre 2000.....	196
ARRETE du 22 février 2001.....	196
ARRETE du 1 mars 2001.....	197
ARRETE du 2 juillet 2001.....	197
ARRETE du 2 juillet 2001.....	198
ARRETE du 5 février 2002.....	199
ARRETE du 15 mars 2002.....	199
ARRETE du 9 avril 2002.....	200
ARRETE du 15 octobre 2002.....	200
ARRETE du 6 décembre 2002.....	201
ARRETE du 7 février 2003.....	202
ARRETE du 23 avril 2003.....	203
ARRETE du 7 juillet 2003.....	203
ARRETE du 6 mai 2004.....	204
ARRETE du 10 mai 2004.....	204
ARRETE du 7 juin 2004.....	205
ARRETE du 16 juillet 2004.....	206
ARRETE du 25 octobre 2004.....	206
ARRETE du 10 février 2005.....	207
ARRETE du 20 avril 2005.....	207
ARRETE du 28 juin 2005.....	208
ARRETE du 23 décembre 2005.....	209
ARRETE du 25 janvier 2006.....	209
ARRETE du 28 mars 2006.....	210
ARRETE du 28 mars 2006.....	210
ARRETE du 17 octobre 2006.....	211
ARRETE du 21 novembre 2006.....	212

# Sommaire

<b>Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.</b>	
ARRETE du 8 février 2007.....	212
ARRETE du 27 mars 2007.....	213
ARRETE du 26 juin 2007.....	213
ARRETE du 17 juillet 2007.....	214
<b>Accord du 10 juin 2004 portant création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "</b>	<b>215</b>
Texte de base.....	215
Création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "	215
Champ d'application.....	215
Objet de la commission paritaire nationale " SLTVM "	215
Composition de la CPN " SLVTM "	216
Fonctionnement de la CPN " SLVTM "	216
Durée - Dénonciation.....	217
Publicité.....	217
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>219</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	220
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	221
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	222
4. La rupture conventionnelle est.....	223
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	224
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	225
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	226
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	227
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	228
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	229
<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>230</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	231
a. Définition de la convention collective.....	231
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	231
c. Utilité de la convention collective.....	231
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	232
a. L'activité de l'entreprise.....	232
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	232
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	232
d. Les mentions du contrat de travail.....	233
e. L'affichage dans l'entreprise.....	233
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	234
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	234
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	235
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	235
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	235
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	235
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	236
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	236
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	238
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	238
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	238
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	238
d. La disparition des organisations signataires.....	238
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	239
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	239
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	239
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	241
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	242



# Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

## Texte de base

### Convention collective nationale du 28 juin 1988

Syndicat des associations de développement culturel et social (SADCS) ;

Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles (SNOGAEC).

FTILAC-CFDT ;

Syndicat national d'éducation permanente, de l'animation et des associations de tourisme (SNEPAT) FO ;

FNSASPS-CFTC;

CFE-CGC ;

FNSAC-CGT (à l'exclusion des annexes II et III).

Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (UNODESC) en date du 29 avril 1991 ;

Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme (SNEPAT) FO, par lettre du 19 janvier 1994 ;

FERC-CGT par lettre du 10 mai 1993 ;

Union nationale des syndicats autonomes Sport (UNSA Sport), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 5 mars 2003 (BOCC 2003-12) ;

Syndicat des artistes-interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris Ile-de-France (SAMUP), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BOCC 2003-31) ;

Union des syndicats des artistes-interprètes créateurs et enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques (union des syndicats AICE), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 21 juin 2003 (BOCC 2003-31).

Fédération UNSA Sport 3S 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 22 octobre 2013 (BO n°2013-49)

## Préambule

### En vigueur étendu

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 (1).

(1) Avis n° 1 de la commission d'interprétation du 8 janvier 1990 (étendu par arrêté du 26 octobre 1990, art. 1er).

La dénonciation d'un accord collectif doit s'accompagner, quelles que soient les dispositions de cet accord :

- des nouvelles propositions de l'employeur ;
- des modalités de négociation.

*Nota - le titre de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle devient : Convention collective nationale de l'animation. (Avenant n° 56 du 6 juin 2001).*

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1.1**

##### **En vigueur étendu**

La convention collective de l'animation règle, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs 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 de la 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 toutes catégories de population.

Les organismes concernés par la présente convention exercent généralement une ou plusieurs activités parmi les suivantes (1) :

- l'accueil collectif de groupes tels que centres de loisirs et centres de vacances pour mineurs, classes de découverte, centres de vacances pour majeurs handicapés ;
- l'enseignement de toute matière, à tout public pendant ses heures de loisirs tels qu'écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, etc. ;
- les activités complémentaires situées dans le temps scolaire telles que contrats d'aménagement du temps de l'enfant, aménagement du rythme de vie de l'enfant ;
- les activités d'accueil et d'animation post- et périscolaires telles que accueil (matin et/ou midi et/ou soir), accompagnement et soutien scolaire, garderies, études surveillées, etc. ;
- les activités d'accueil temporaire de la petite enfance telles que haltes-garderies, crèches parentales ;
- les activités de développement et de diffusion culturelles telles que centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques, musées ;
- les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement, maisons de la nature, fermes pédagogiques, chantiers de jeunes, etc. ;
- les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination de la jeunesse telles que centres régionaux information jeunesse, bureaux information jeunesse, points information jeunes, missions locales, permanences accueil information orientation (PAIO), ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, etc. ;
- les activités de scoutisme ;
- les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;
- la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maison pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;
- la mise à disposition de personnel intervenant dans les activités relevant de la présente convention telles que profession sport, etc. ;
- les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles qu'auberges de jeunesse, centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;
- les activités d'administration et/ou de coordination d'organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices des sports, office de la culture.

Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECISO (du 4 juin 1983), à l'exception :

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l'activité principale relève des articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la convention collective nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la convention collective nationale de l'animation ;

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans conformément aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la convention collective nationale de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tels que les maisons de jeunes et de la culture ou les maisons pour tous appliquant la convention collective nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1er janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la caisse d'allocations familiales au titre de prestation de services " animation globale et coordination ", peuvent continuer à relever de la convention collective nationale de l'animation, sauf si la structure décide d'appliquer la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSSO.

D'autre part, la présente convention est applicable dans les groupements d'employeurs lorsque leur activité principale en relève.

(1) Complété par avenant n° 37 du 11 décembre 1996, non étendu.

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

#### **Article 1.2** En vigueur étendu

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 1 et 2 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.

### **Révision et dénonciation**

#### **Article 1.3** En vigueur étendu

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 3 mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 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 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

### **Droits acquis**

#### **Article 1.4** En vigueur étendu

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.

### **Adhésion**

#### **Article 1.5** En vigueur étendu

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. 2261-3 du code du travail.

### **Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation**

#### **Article 1.6** En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 113 du 13 décembre 2007 BO CC 2008-1 étendu par arrêté du 8 juillet 2008 JORF 17 juillet 2008

#### **1.6.1 Commission nationale de conciliation et d'interprétation**

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.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

#### Composition

Deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.

Un nombre de représentants patronaux égal à celui des représentants des salariés.

#### Fonctionnement

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un délégué salarié et par un délégué patronal.

Les conflits et interprétations soulevés par une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations syndicales représentatives. Ils sont signifiés par lettre motivée au président en exercice et à la partie défenderesse. La commission de conciliation et d'interprétation se réunit 3 fois par an. La commission examine les dossiers qui sont parvenus 30 jours avant qu'elle siège au président et à la partie défenderesse.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de commission par le secrétariat de la commission, qui est assuré par l'une des organisations employeurs.

En cas d'accord entre les parties, les décisions prises sont immédiatement applicables.

### 1.6.2. Commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF)

#### 1.6.2.1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation de l'animation socioculturelle (CPNEF) 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.

#### 1.6.2.2. Objectifs

La CPNEF 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.

#### 1.6.2.3. Mission

##### 1.6.2.3.1. Formation

En matière de formation, la CPNEF 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 CIF, des formations en alternance, des CFI, etc. ;
- définir les moyens à mettre en oeuvre 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 % 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 CPNEF est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'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.

### **Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation**

#### **Article 1.7** En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 55 du 6 juin 2001 art. 2 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2001-41 étendu par arrêté du 6 décembre 2002 JORF 22 décembre 2002.

##### 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 trois par organisation syndicale représentative. Ce nombre est réduit à deux lorsqu'il s'agit de la commission nationale de conciliation et d'interprétation.

### **Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme**

#### **Article 1.8** En vigueur étendu

##### Article 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 (déplacements et salaires) des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions de la commission nationale 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 oeuvre des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;
- la mise en oeuvre 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.

##### Article 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.

##### Article 1.8.3

###### Montant de la cotisation

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

##### Article 1.8.4

###### Collecte de la cotisation (1)

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) Article étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'une cotisation visant à financer un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

#### Article 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 inclus dans la cotisation fixée à l'article 1.8.3 ci-dessus.

#### Article 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.

#### Article 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 à 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 € par organisation syndicale représentative et par année. Cette somme pourra être cumulée sur une période de 4 années.

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

## **Titre II : Droit syndical**

### **Liberté d'opinion et liberté civique**

#### **Article 2.1**

##### **En vigueur étendu**

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 au 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.

### **Droit syndical et sections syndicales d'entreprise**

#### **Article 2.2**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 72 du 13 janvier 2004 art. 1 BO conventions collectives 2004-9 étendu par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.

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.

Lorsque le local ne peut être affecté en permanence parce que nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale, un lieu de rangement fermé à clé (1).

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 A 4 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 janvier 1989, art. 1er).

### **Délégués syndicaux**

#### **Article 2.3**

##### **En vigueur étendu**

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 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 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. 2143-2 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 1 000 salariés : un crédit global de 18 heures par section.

## Exercice d'un mandat syndical

### Article 2.4

#### En vigueur étendu

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après 1 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 de 1 an. Cette demande de réemploi doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les 3 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.

## Absences pour raisons syndicales

### Article 2.5

#### En vigueur étendu

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 dates 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 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 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 convoqués.

## Congé de formation économique, sociale et syndicale

### Article 2.6

#### En vigueur étendu

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail, R. 3142-1 et suivants du code du travail et R. 2145-1 et suivant du code du travail s'appliquent dans les entreprises occupant moins de 10 salariés.

## Dialogue social

### Article 2.7

#### En vigueur étendu

#### Article 2.7.1

##### Négociation des accords d'entreprise

#### Article 2. 7. 1. 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 1 mois avant l'ouverture des négociations.

#### Article 2. 7. 1. 2 (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. (3)



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. 2253-3 du code du travail.

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'acquièrent 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. 2411-3, L. 2412-2, L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2232-21 et suivants et L. 2411-4 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [II], dernier alinéa), aux termes desquelles l'accord détermine les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié (arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [III], alinéas 1 et 2), les salariés mandatés soient expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et que les organisations syndicales soient informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations (arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [III], alinéa 4), qui n'imposent l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés que pour les accords signés par un salarié mandaté (arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

### **Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur**

#### **Article 2.8** En vigueur étendu

##### 2.8.1. Obligation de mise à disposition

Tout salarié de la branche peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs dans les conditions suivantes :

- l'accord exprès du salarié est requis ;
- une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeurs et salarié) est conclue afin de préciser :
- les modalités d'organisation du travail ;
- le maintien du salaire ainsi que des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur ;
- les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs ;
- les obligations des parties ;
- le terme de la convention.

## 2.8.2. Régime de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs est une nouvelle exception à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'oeuvre illicite.

## 2.8.3. Suivi des mises à disposition (art. L. 2242-9-1 du code du travail)

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négociation, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

## 2.8.4. Arrivée du terme de la convention de mise à disposition

Afin d'anticiper le terme de la convention et les conséquences de la décision prise, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, il est demandé que les négociations soient entamées 6 mois avant son terme.

Au plus tard, 3 mois avant le terme, le salarié, en accord avec les parties, décide soit de renouveler sa convention, soit de réintégrer son entreprise d'origine.

En cas de renouvellement, l'ensemble du présent article 2.8 s'applique à nouveau.

En cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié bénéficie des conditions suivantes à mettre en place avant la fin du délai de prévenance et avec l'accord exprès du salarié :

- le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- entretien individuel ;
- formation de remise à niveau sur le poste ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
- bilan de compétences à partir de 3 ans de mise à disposition.

## 2.8.5. Conséquence d'un transfert d'employeur

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés (art. L. 1234-7 du code du travail).

## 2.8.6. Accord d'entreprise

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger à ce présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

# **Titre III : Institutions représentatives du personnel**

## **Délégués du personnel**

### **Article 3.1**

**En vigueur étendu**

#### 3.1.1. Elections des délégués du personnel (1)

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 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 80 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 6 salariés pendant au moins 6 mois (2). Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévus à l'alinéa 1 sont à nouveau remplies ; la période de 3 ans étant toutefois calculée à partir du début du dernier mandat des délégués du personnel.

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 les articles L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 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.

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 % de son crédit initial (3).

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.

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.

(1) Avis n° 39 de la commission d'interprétation du 9 avril 1999 (arrêté du 16 mars 2000, art. 1er) :

Pour l'application des deuxième et troisième paragraphes de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation socioculturelle, le décompte des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I à ladite convention se fait en référence à l'horaire figurant sur le bulletin de salaire.

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 du code du travail (arrêté du 22 décembre 1994, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-17 du code du travail (arrêté du 10 janvier 1989, art. 1er).

## Comité d'entreprise

### Article 3.2 En vigueur étendu

#### 3.2.1. Constitution et fonctionnement

##### Constitution

Il est constitué un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

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 les articles L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 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 3 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 20 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 % de son crédit initial (1).

#### 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.

## 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 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, cela indépendamment du 0,2 % attribué pour le fonctionnement du comité d'entreprise et prévu par la loi.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-12 du code du travail (arrêté du 10 janvier 1989, art. 1er).

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

### Article 3.3 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 55 du 6 juin 2001 art. 3 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2001-41 étendu par arrêté du 6 décembre 2002 JORF 22 décembre 2002.

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 oeuvres sociales est assurée par un conseil d'établissement groupant le chef d'entreprise ou son représentant, d'une part, et 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 oeuvres 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 du conseil. A défaut, les décisions et délibérations résultent de l'accord unanime de tous les membres du conseil.

A compter du 1er janvier 2002, le taux de participation de l'employeur au financement des oeuvres sociales prévu au 2e 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 1er janvier 2004, le taux de contribution de l'employeur au financement des oeuvres sociales prévu au 2e 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 1er janvier 2005, le taux de contribution de l'employeur au financement des oeuvres sociales prévu au 2e 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 432-11 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

### Article 3.4

En vigueur étendu

La mise en place d'un CHSCT s'impose si l'effectif d'au moins 50 salariés ETP a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précèdent la date de la désignation des membres du CHSCT (art. L. 4611-1 du code du travail).

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (art. L. 2411-13 du code du travail) et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (art. L. 4614-9 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Les membres du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, selon les dispositions légales en vigueur.

#### 3.4.1. (1) Missions

Tout sera mis en oeuvre dans l'entreprise afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des employés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

- de veiller à l'observation des prescriptions légales.

#### 3.4.2. Médecine du travail

##### 3.4.2.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

##### 3.4.2.2. Visite d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (art. R. 4624-10 du code du travail) sous réserve de l'article R. 4624-12.

##### 3.4.2.3. Visite médicale périodique

Conformément à l'article R. 4624-16 du code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R. 4624-19 du code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

#### 3.4.3. Sécurité

##### 3.4.3.1. Devoir d'information

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

De leur côté, les salariés s'engagent à se conformer à ces règles et à observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

##### 3.4.3.2. Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément à l'article L. 4131-3 du code du travail, aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail non conforme aux règles de sécurité susmentionnées (art. 3.4.4.1) lorsque cette situation présente un danger grave et imminent pour leur intégrité physique ou pour leur santé.

Par extension, lorsque la situation présente un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou pour la santé des pratiquants qu'il encadre, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues.

(1) L'article 3.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4612-1 du code du travail (arrêté du 20 février 2012, art. 1er).

## **Titre IV : Contrat de travail**

### **Recrutement**

#### **Article 4.1**

##### **En vigueur étendu**

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.

### **Conclusion du contrat d'embauche**

#### **Article 4.2**

##### **En vigueur étendu**

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 minimal 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 fonction) ;
- 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 ;
- l'information sur le bilan d'étape professionnel.

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.

## Egalité professionnelle, égalité de traitement

### Article 4.3

#### En vigueur étendu

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 des articles L. 3221-2 et suivants 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.

## Contrat à durée indéterminée

### Article 4.4

#### En vigueur non étendu

#### 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.

#### 4.4.2. Suspension du contrat de travail

##### 1. Arrêts maladie

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

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté bénéficie du maintien de son salaire net (avantage en nature exclus) du 4e au 90e jour d'arrêt 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 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 3 premiers jours dans les cas énoncés ci-dessous ;
- 50 % du salaire brut à compter du 4e jour d'arrêt.

Toutefois, sous réserve du respect des conditions énoncées ci-dessus, le salarié bénéficie du maintien de son salaire net dès le 1er jour d'arrêt maladie dans chacun des cas suivants :

- lorsque le salarié a plus de 50 ans ;
- en cas d'hospitalisation du salarié ;
- lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 15 jours calendaires (prolongations incluses) ;
- 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 ;
- lorsqu'il s'agit des 2 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 paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de la période débutant 12 mois avant le 1er jour de l'arrêt maladie et se terminant à la fin du mois précédant la période de paie 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 1er jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour ce 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.

## 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 1er paragraphe est supprimée et la durée d'indemnisation est portée à 6 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. 1226-7 et suivants 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 mains propres 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 de 1 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 1 année de présence dans l'entreprise une indemnité égale à 1/4 de mois par année de présence. Cette indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 11e 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 pro rata temporis.

### 4.4.4. Retraite

#### 4.4.4.1. 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 tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dans les mêmes conditions.

#### 4.4.4.2. 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 tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dans les mêmes conditions.



## Mutation

### Article 4.5 En vigueur étendu

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.

## Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés

### Article 4.6 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 72 du 13 janvier 2004 art. 9 BO conventions collectives 2004-9 étendu par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.

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

## Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

### Article 4.7 (1) En vigueur étendu

#### 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 aux articles L. 3123-31 à L. 3123-37 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 définis ci-dessous :
  - surveillant de cantine ;
  - surveillant post- et périscolaire ;
  - personnel de service des restaurants scolaires ;
  - personnels de cuisine ;
  - animateurs post- et périscolaires ;
  - animateurs de classes de découverte ;
  - personnel de service de classes de découverte ;
  - personnel d'encadrement des activités post- et périscolaires (directeurs, directeurs adjoints).
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 pro rata 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.

#### 4.7.7. Congés payés

Le salarié sous contrat intermittent bénéficie de 5 semaines de congés payés par cycle de 12 mois de travail (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante) (2), et ceci dès l'année d'embauche.

Le contrat de travail doit prévoir les période 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 (3).

#### 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).

#### 4.7.9. Arrêt maladie

En cas de maladie dûment justifiée, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent ayant 1 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 indéterminée intermittents 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.

(1) Ancien avenant n° 51 du 19 mai 2000 relatif au contrat à durée indéterminée intermittent.

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 1er mars 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail (arrêté du 1er mars 2001, art. 1er).

(4) Tiret étendu sous réserve que l'animation socioculturelle figure sur la liste fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13 du code du travail et sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les adaptations nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les horaires de travail qui lui sont proposés (arrêté du 1er mars 2001, art. 1er).

#### **Article 4.8**

[En vigueur étendu](#)

Crée par avenant n° 66 du 25 mars 2002 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2002-15 étendu par arrêté du 6 décembre 2002 JORF 22 décembre 2002 rectificatif BO CC 2003-36.

Les titulaires de contrats emplois-jeunes ou de contrats emploi consolidé relèvent de l'ensemble des dispositions conventionnelles, y compris les dispositions salariales.

### **Frais professionnels**

#### **Article 4.9**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 103 du 8 février 2007 art. 1er en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2007-11 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

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 : Durée du travail**

#### **Définition du temps de travail effectif**

#### **Article 5.1**

[En vigueur étendu](#)

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.

#### **Répartition de la durée hebdomadaire**

#### **Article 5.2**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 72 du 13 janvier 2004 art. 10 BO conventions collectives 2004-9 étendu par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.

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 2 jours de repos consécutifs.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, la répartition de la durée hebdomadaire de travail peut être organisée sur 4 jours, à condition qu'un accord d'entreprise le prévoie.

#### **Durée et amplitude**

#### **Article 5.3**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 108 du 20 septembre 2007 (BO 2007-44), étendu par arrêté du 21 février 2008, JORF 2 mars 2008

La durée de travail effectif ne peut en aucun cas dépasser 10 heures par jour. Quelle que soit sa durée, la journée de travail est coupée par un repos minimum de 45 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 12 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 découverte ;
- personnel d'encadrement des activités post- et périscolaires (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 deux points supplémentaires qui s'ajouteront à son coefficient.

Cette prime sera portée à trois points au 1er janvier 2002.

## Travail exceptionnel

### Article 5.4

#### En vigueur étendu

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. 3121-22 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.

#### 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 %, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 %.

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 10 salariés, les heures effectuées ont été supérieures à 42 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 exceptionnellement 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.

#### 5.4.4. Travail continu lié à l'hébergement et à l'accueil de groupes (1)

(1) Article 5.4.4. abrogé par l'article 3 de l'avenant n° 58 du 6 juin 2001 relatif au contrat de travail et à la durée du travail

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

Lorsqu'un salarié bénéficie, au titre des récupérations prévues ci-dessus, d'un droit égal à 24 heures, cette récupération doit obligatoirement être prise dans le mois civil qui suit l'acquisition de la 24e heure.

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

#### 5.4.6. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L.3121-11 du code du travail est fixé à 70 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à un repos compensateur égal à 50 % dans les entreprises de 10 salariés au plus et égal à 100 % dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel défini au présent article ouvriront droit, en plus des majorations afférentes et définies à l'article 5.4.1, à une contrepartie obligatoire au repos, prise selon les modalités définies aux articles D. 3121-7 et suivants du code du travail.

## Dispositions particulières concernant le personnel cadre (groupes 7, 8 et 9).

### Article 5.5 (1) En vigueur étendu

#### 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 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 aux articles L. 3121-42 et suivants 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 par 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. 3121-10 et L. 3121-34 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 (ouvrés) 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, la date et l'amplitude horaire travaillés ainsi que le nombre et la date des jours de repos pris. A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, 1 fois par mois à l'employeur, qui le valide, un document récapitulatif le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et 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.

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

Les cadres concernés devront remplir les 3 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 (2).

Les dispositions du livre II, titre Ier, du code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celles du livre II, titre II, du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux 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.

(1) Avis n°4 de la commission nationale d'interprétation du 8 octobre 1990 (arrêté du 5 décembre 1990, art. 1er) :

Les salariés ayant eu la qualité de cadre antérieurement à l'extension de la convention collective et n'ayant pas été classés en groupes 7, 8 ou 9 lors de sa mise en place conservent les avantages suivants :

- inscription et cotisation à l'APEC ;
- inscription et cotisation à un régime de retraite des cadres (garantie minimale) ;
- la durée du préavis et indemnités en cas de rupture du contrat.

Le minimum conventionnel (salaire, ancienneté) sera celui du groupe de classification, sans que cela puisse entraîner une perte de salaire (sauf en cas de mesure disciplinaire).

(2) Alinéa étendu 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) (arrêté du 15 octobre 2002, art. 1er).

## **Equivalences**

### **Article 5.6** En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 77 du 23 mars 2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 10 février 2005 JORF 27 février 2005.

#### 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 h 30 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 (1)

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 (2)

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

(1) Article étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(2) 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 (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

## **Modulation**

### **Article 5.7** En vigueur étendu

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

Il est créé en outre une modulation pour les salariés à temps partiel.

#### 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 négocié et signé avec un délégué syndical. Cet accord d'entreprise inscrit, dans une économie générale, des compensations variées aux contraintes de la modulation.

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut mettre en place une ou plusieurs des modalités ci-dessous (modulations types 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 déposer 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. 3171-3 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 effectuées.

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.

#### 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.

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 :  $45 \times 33$  heures = 1 485 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 %.

Au-delà d'une durée annuelle de 1 600 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 des articles 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

Période 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 2 périodes distinctes. Dans ce cadre, chaque période ne peut excéder 787,5 heures de travail, les heures effectuées en deçà 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 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 par 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 = 1 575 heures annuelles.

5.7.3. 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 une période définie, le paiement des heures effectuées au-delà seront rémunérées avec une majoration de 25 %.

Les heures effectuées au-delà de 1 600 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 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 des articles L. 3252-2 et L.3252-3 du code du travail.

5.7.4. Modulation pour les salariés à temps partiel

5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux variations inhérentes aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la branche professionnelle, de permettre de satisfaire l'accueil du public et d'éviter le recours excessif aux heures complémentaires, au chômage partiel, un régime de modulation pour les salariés à temps partiel est mis en place concernant les salariés sous CDI ou CDD de 4 mois ou plus, à l'exception des CDD de remplacement pour lesquels aucune durée minimale n'est fixée, favorisant ainsi l'augmentation de la durée du travail, dans les cas suivants :

- postes définis pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte, fonctionnant en continu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, mais avec des horaires variant selon ces 2 périodes distinctes ;

- postes définis pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centres de loisirs et/ou de vacances fonctionnant en continu ou en discontinu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, et sans pouvoir prédéterminer à l'avance un programme d'intervention précis.

La mise en place de la modulation est effectuée par accord d'entreprise négocié et signé avec un délégué syndical d'une organisation représentative au niveau national. En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut mettre en place les modalités ci-dessous, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'employeur peut également négocier aux conditions de l'article 2.7 de la convention collective de l'animation. Cet accord d'entreprise inscrit, dans une économie générale, des compensations variées aux contraintes de la modulation.

Par ailleurs, les accords d'entreprise signés avant la date de signature du présent accord de branche avec un délégué syndical et ceux validés par la commission nationale d'interprétation et de validation conformément aux dispositions de l'article 2.7 ne sont pas remis en cause, sauf dénonciation de l'une des parties signataires.

Dans tous les cas, ce dispositif 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 faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire contractuel minimal.

5.7.4.2. Contrôle de l'horaire de travail

5.7.4.2.1. Activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte

Le recours au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants :

- surveillant de cantine des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;

- personnel de service des restaurants des centres de loisirs et/ou de vacances et/ou en classe de découverte ;

- animateurs des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;

- personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints) des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;

- personnels de cuisine des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;

- personnel d'entretien des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte.

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. 3171-3 du code du travail.

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 effectuées.

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.

Concernant ces modifications de répartition de l'horaire, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement, qu'il soit motivé ou non, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Conformément au code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

5.7.4.2.2. Pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centres de loisirs et/ou de vacances

Le recours au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants :

- surveillant de cantine des classes de découverte, et accessoirement centres de loisirs et/ou de vacances ;
- personnel de service des restaurants des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- animateurs des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints) des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- personnels de cuisine des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- personnel d'entretien des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances.

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. 3171-3 du code du travail.

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.

Le contrat de travail précisera la possibilité et les modalités de modification de la répartition annuelle en cas d'annulation de l'organisation d'une classe de découverte, quelle qu'en soit la raison. En cas d'une telle annulation, l'employeur, sur cette période prévue, pourra mettre le salarié sur une autre mission, en rapport avec les fonctions pour lesquelles il est embauché. Le cas échéant, ces heures pourront être reportées jusqu'à la fin de la période annuelle prévue au contrat de travail. A cette date, les heures perdues du fait d'annulations, et non reportées, resteront acquises au salarié, en respect de son horaire minimal annuel garanti, sauf à demander, et obtenir, une indemnisation au titre du chômage partiel. Dans ce cas, il sera appliqué les dispositions légales propres au chômage partiel.

Concernant ces modifications de répartition de l'horaire, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement, qu'il soit motivé ou non, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Conformément au code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

5.7.4.3. Durée du travail

Durée annuelle minimale

Sauf accord exprès du salarié, la durée minimale annuelle de travail des salariés à temps partiel dont la durée de travail est répartie sur l'année ne pourra être inférieure à 480 heures travaillées.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de modulation à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période de référence ne peut être supérieure ou égale à 33 heures.

Le contrat de travail devra préciser :

- la période de référence : celle-ci peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois consécutifs ou, pour le cas des CDD, à la période du contrat ;
- la période de référence pour les congés payés, qui pourra être identique à la période de référence de la modulation ;

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- l'horaire annuel minimal de travail ;
- les périodes de travail, faisant apparaître distinctement les périodes hautes et les périodes basses d'activité ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition.
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée annuelle du travail contractuelle ;
- situation du salarié durant les périodes non travaillées.

#### 5.7.4.4. Conditions d'amplitude de la modulation des horaires (1)

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.

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.

#### 5.7.4.5. Mensualisation

Il sera proposé au salarié sous contrat de travail à temps partiel modulé que sa rémunération soit mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal à 1/12 de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. Cette modalité permet un salaire fixe mensuel.

Avec l'accord de son employeur, le salarié sous contrat de travail à temps partiel modulé peut opter pour un autre mode de rémunération.

En cas de versement de salaire non mensualisé, mais au réel selon le nombre d'heures effectuées chaque mois, il est rappelé qu'une fiche de paie devra être réalisée chaque mois, y compris lors des mois où aucune heure ne serait réalisée du fait du planning.

Dans tous les cas, il sera précisé au contrat de travail que durant toutes les périodes non travaillées, hors les périodes de congés payés, le salarié sera libre de tout engagement salarié par ailleurs.

#### 5.7.4.6. Rémunération

Deux modes de rémunération seront applicables selon la situation de l'emploi dans l'entreprise :

- si dans l'entreprise un salarié est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, tous les salariés à temps partiel modulé sous le présent régime, et occupant le même poste, les mêmes fonctions que le salarié à temps plein, devront voir leur rémunération minimale calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 33 heures hebdomadaire ;

- si aucun salarié occupant le même poste et les mêmes fonctions n'est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, la rémunération du salarié à temps partiel modulé sera calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 35 heures hebdomadaires (2).

Dans ce cas, les salariés placés sous ce régime de modulation bénéficieront d'une « prime de modulation » versée mensuellement et égale au plus élevé des montants suivants :

- 4 points, calculés indépendamment de l'horaire contractuel du salarié (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence) ;

- 12 points, calculés au prorata du temps de travail du salarié selon son horaire mensualisé déterminé à l'article 5.7.4.5 (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence).

Dans tous les cas, ce principe s'applique, que le salaire soit mensualisé ou déterminé chaque mois selon l'horaire réel.

#### 5.7.4.7. Conséquences du dépassement de l'horaire légal hebdomadaire et de l'horaire moyen (3)

Dans le cadre du planning annuel (ou de la durée du CDD), les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire 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 de l'horaire légal ne donnent pas lieu au repos compensateur de remplacement et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### 5.7.4.8. Heures complémentaires

Dans le cadre de la modulation du temps de travail pour les temps partiels, il est possible d'avoir recours aux heures complémentaires. Celles-ci sont limitées à 1/3 de l'horaire annuel (ou sur la durée du contrat pour les contrats à durée déterminée) défini au contrat de travail et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail annuel à 1 485 heures annuelles, calculée au prorata pour les CDD inférieurs à 12 mois. Les heures réalisées au-delà de 10 % de l'horaire annuel, ou de la durée du contrat pour les CDD, seront majorées de 25 %, conformément à l'article L. 3123-19 du code du travail.

#### 5.7.4.9. Salariés n'ayant pas travaillé en totalité pendant la période 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 la moyenne contractuelle à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas, les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.4.7 s'appliquent. Les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par cet article ;

-la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle 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 l'horaire contractuel que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail.

(1) Le 5.7.4.4 est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail, un salarié à temps partiel ne pouvant pas réaliser des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail (arrêté du 12 février 2013, art. 1er).

(2) Tirets exclus de l'extension et renvoyés à la négociation en tant qu'ils contreviennent au principe de proportionnalité de rémunération des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet posé par l'article L. 3123-10 du code du travail (arrêté du 12 février 2013, art. 1er).

(3) Le 5.7.4.7 est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 3123-1 et L. 3123-17 du code du travail (arrêté du 12 février 2013, art. 1er).

## Autres situations particulières

### Article 5.8 (1) En vigueur étendu

#### 5.8.1. Travail de nuit

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

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

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 3 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 ;

- et 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 (2)

Pour les travailleurs de nuit, les durées maximales légales de travail sont à 10 heures par nuit et à 44 heures par semaine 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. Définitions et champ d'application

Conformément à l'article L. 3121-5 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 un 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. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de 2 h 30 de repos pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

### 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 de déplacement cumulées dans le mois, un repos de 10 % du temps de déplacement ;
- au-delà de 18 heures de déplacement cumulées 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation. L'article n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit (arrêté du 25 octobre 2004, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 213-4 du code du travail (arrêté du 25 octobre 2004, art. 1er).

## Dispositions relatives aux salariés à temps partiels

### Article 5.9 En vigueur étendu

#### Dispositions relatives aux salariés à temps partiels

##### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en oeuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'animation ;
- intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiels mutualisés ;
- élaborer un guide des " bonnes pratiques " pour partager l'emploi ;
- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d'accompagner les salariés et développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d'évaluer l'état d'avancement de cette démarche.

##### Définition

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective de l'animation, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiels à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs techniciens (art. 1.4 de l'annexe I de la présente convention collective).

#### 5.9.1. Mention du contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;

5° Le lieu de travail.

#### 5.9.2. Horaire minimal

5.9.2.1. Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu des dérogations quant à la durée minimale pour les salariés à temps partiel de la grille générale de classification en fonction de la taille en effectifs équivalents temps (ETP) de leur établissement de rattachement :

(En heures.)

Seuils d'effectifs ETP par établissement	Année		
	Du 1er octobre 2014 au 31 décembre 2015	Du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017	A partir du 1er janvier 2018
Moins de 6	4	6	10
De 6 à 10	6	8	10
De plus de 10 à 49	8	10	14
De plus de 49 à 299	10	12	17 h 30
Plus de 299	17 h 30	24	

L'obligation de durée de travail minimale est déterminée par établissement de rattachement. Pour la notion d'établissement de rattachement, il est convenu de tenir compte de la définition légale et jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections de délégués du personnel (indépendamment ici des seuils d'effectifs).

La taille de l'établissement de rattachement exprimée en effectif ETP, afin d'apprécier si les horaires minima du tableau ci-dessus sont respectés, est déterminée au 31 décembre de chaque année et détermine son obligation pour le 1er janvier de l'année n + 1 (soit 12 mois et 1 jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux mêmes dates.

Date d'entrée en vigueur des horaires minima :

A compter du 1er octobre 2014, si les salariés dont les contrats sont en cours à cette date avec une durée inférieure à celle fixée au tableau ci-dessus demandent à passer à l'horaire minimal, l'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit en le motivant par l'activité économique de l'entreprise.

A compter du 1er janvier 2016, les durées minimales fixées au présent article seront de droit, sauf exceptions prévues aux articles 5.9.2.2 et 5.9.3.

Afin d'aboutir à ces engagements, l'employeur devra rechercher, notamment, à mutualiser les emplois. La mutualisation des emplois devient de fait une démarche structurante de la politique de l'emploi dans la branche de l'animation.

Pour favoriser cette démarche de mutualisation des emplois, une commission sera mise en place au sein de la branche qui permettra, entre autres, de concourir aux besoins de formation des salariés.

5.9.2.2. En dérogation à l'article 5.9.2.1, il est institué, pour les entreprises de plus de 10 ETP et de moins de 300 ETP, une liste d'emplois pour lesquels la durée minimale de travail restera fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement, y compris après le 1er janvier 2016 :

- personnel d'entretien, de ménage et de service ;
- personnel de maintenance ;
- personnel de restauration et de cuisine.

Cette liste pourra être complétée par les partenaires sociaux de la branche animation, au fil des études portant sur les temps partiels, selon les travaux de la commission ad hoc et en tenant compte de l'évolution progressive de la durée du travail mise en place par l'article 5.9.2.1.

### 5.9.3. Répartition

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.2.1, soit au regroupement des heures ci-dessus, (1) soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée aux articles 5.9.2.1 et 5.9.2.2. Cette demande est écrite et motivée.

### 5.9.4. 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 de 1/3 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. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %.

### 5.9.5. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.4 ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenants, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 5.9.4. Toutefois, la durée totale de travail ne pourra pas atteindre 35 heures.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.5 (un renouvellement valant un avenant) ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures font l'objet d'un système de majoration spécifique, en fonction des motifs d'utilisation suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail : le salaire de base conventionnel de toutes les heures effectuées pour ces cas sera majoré de 15 % ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent :
- dans le cadre du complément d'heure pour les salariés temporairement absents, le salarié bénéficiera chaque mois d'une prime de 10 % du salaire de base en sus, et ce jusqu'au retour du salarié temporairement absent ;
- dans tous les cas, les heures complémentaires réalisées au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, seront majorées de 25 %.

### 5.9.6. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 5.9.4 et 5.9.5) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Hors le cas du deuxième alinéa de l'article 5.9.4, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

(1) Les termes : « soit au regroupement des heures ci-dessus, » figurant à l'article 5.9.3 relatif à la répartition sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 avril 2015 - art. 1)

## **Titre VI : Congés**

### **Congés payés annuels**

#### **Article 6.1**

En vigueur étendu

##### 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 considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé de maternité, d'adoption, de paternité, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4.3.2 ;
- 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'absence pour raisons syndicales prévues au 2.5 ci-dessus.

##### 6.1.3. Modalités de prise de congés

La période de congés payés annuels 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. 3141-13 à L. 3141-20 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 de 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 de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé 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 du 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.



## Congés de courte durée

### Article 6.2

#### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 105 du 8 février 2007 BO conventions collectives 2007-11 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

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, soeur, beau-frère, belle-soeur, 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 : frère, soeur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille, père, mère, grand-père, grand-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès oncle, tante, beau-frère, belle-soeur, neveu, nièce : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 16 ans) peut bénéficier de 12 jours par an d'absence avec traitement pris par période de 3 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.

## Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation

### Article 6.3

#### En vigueur étendu

#### 6.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (articles L. 1225-47 et suivants du code du travail), les salariées ayant au moins 6 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 121<sup>e</sup> jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein bénéficient d'une réduction journalière de 1 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 20 heures par semaine ou à 80 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 (articles L. 1225-47 et suivants du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement 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 de paternité (articles L.1225-35 et L.1225-36 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net 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.

#### Article 6.3.4. Congé parental d'éducation

Dans les conditions définies par les articles L.1255-66 (1) et L.1225-67 du code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant, après 1 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.

#### Article 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 de maternité (art. 6.3.1), congés d'adoption (art. 6.3.2) et de paternité (art. 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.

(1) Lire « L. 1225-66 ».

## **Congé sans solde**

### **Article 6.4**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 85 du 15 décembre 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 10 février 2005 JORF 27 février 2005. Outre le respect des dispositions relatives aux congés légaux (congé sabbatique, congés pour création d'entreprise ..), le personnel ayant 1 an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période de 1 an.

Ce congé est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans.

Un délai de carence égal à 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 de 1 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 (1)

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail (arrêté du 10 janvier 1989, art. 1er).

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

### **Article 6.5**

#### **En vigueur étendu**

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 20 jours ouvrables.

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1 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.

## **Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales**

### **Article 6.6**

#### **En vigueur étendu**

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 de 1 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.

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 avis de réception, au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat.

L'employeur est alors tenu pendant 1 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**

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

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 des fonds de la 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 compétences et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

### **Plan de formation**

#### **Article 7.1**

#### **En vigueur étendu**

##### 7.1.1. Règles générales

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un plan de formation est élaboré avec consultation des représentants du personnel. Ce plan de formation est élaboré chaque année sous réserve de l'application de l'article L. 2323-36 du code du travail. Un plan de formation pluriannuel supplémentaire peut également être établi aux fins de contrôler que chaque personnel bénéficie de la formation continue.

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) Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

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 à 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. (1)

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) Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution de 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 de 6 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, 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 de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 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 affecté :

- conformément aux dispositions légales pour la part légale de contribution selon la taille des entreprises, conformément à l'article du code du travail ;
- conformément aux orientations définies chaque année par la CPNEF pour la contribution supplémentaire conventionnelle définie à l'article 7.6.2.

Par ailleurs, peuvent être prises en charge des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent.

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 des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

(1) Alinéa de l'article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail (arrêté du 23 mars 2011, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6321-2 et L. 3121-11 et suivants du code du travail, toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constituant un temps de travail effectif et obéissant de ce fait, pour ce qui est des heures supplémentaires, aux dispositions légales les concernant (arrêté du 23 mars 2011, art. 1er).

## Compte personnel de formation

### Article 7.2

#### En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, est mis en place le compte personnel de formation (CPF).

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin de définir :

- les listes prioritaires d'actions de formation et formations éligibles ;
- les listes prioritaires de bénéficiaires.

Un avenant de branche définira l'abondement supplémentaire du CPF et le financement de cet abondement supplémentaire dans le cadre des listes d'actions et de formation et formations éligibles et bénéficiaires indiqués aux deux items de l'alinéa ci-dessus.

## Congé individuel de formation (CIF)

### Article 7.3

#### En vigueur étendu

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 oeuvre et l'information à Unifformation.

7.3.2. L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD 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 4 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.

## Contrats de professionnalisation

### Article 7.4 (1) En vigueur étendu

#### 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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre 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.

#### 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

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 12e 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 à 75 % du salaire minimum conventionnel la seconde année, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. art. 7.4.3 a).

La rémunération brute sera égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et à 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

Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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

-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 € par heure de formation, sans que la prise en charge du coût pédagogique puisse dépasser 9,15 €.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application de l'article D. 981-5 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004, le montant forfaitaire de l'heure de formation soit fixé à 9,15 euros (arrêté du 20 avril 2005, art. 1er).

### Périodes de professionnalisation

#### Article 7.5 (1) En vigueur étendu

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 professionnalisants, 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 ;

- elles doivent avoir une durée minimale conforme aux dispositions légales.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre 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, V bis et VI) ;

- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

#### 7.5.2. Actions 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 (VAE) ;

- 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 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 ainsi acquises.

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

### 7.5.3. Périodes de professionnalisation

Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € 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 € par heure de formation pour le coût pédagogique ;
- le montant de 18 € par heure de formation, frais annexes inclus (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués.

## Contributions

### Article 7.6

En vigueur étendu

#### 7.6.1. Dispositions générales

Toutes les entreprises sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 1,80 % de la masse salariale.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2015.

#### 7.6.2. Répartition des fonds

Conformément à la loi, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, à Uniformation, de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de 10 salariés et plus, sauf accord d'entreprise concernant le versement de la part au titre du CPF.

Si les montants et/ ou les répartitions de la contribution légale devaient être modifiés par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles règles s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

De manière à contribuer globalement à hauteur de 1,80 % de la masse salariale à la formation professionnelle, outre les contributions légales à la formation professionnelle, les entreprises versent à Uniformation une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux sera ajusté par différence sur le taux légal, et qui sera, en l'état actuel des règles légales et réglementaires, de :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 1,25 % ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 0,80 %.

Ces contributions sont versées par les employeurs de la branche à l'OPCA Uniformation et sont mutualisées conformément aux dispositions légales.

Au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définit annuellement les priorités (plan, professionnalisation ...) et les communique à l'OPCA désigné, qui en assurera l'application.

#### 7.6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 5 mars 2014, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

## Répartition de la contribution professionnalisation

### Article 7.7

En vigueur étendu

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 CFA agréés par la branche ;
- financement de l'observatoire de la branche.

En l'absence d'accord de branche, les sommes seront réparties conformément à l'accord collectif entre l'UDES et Uniformation.

Une délibération de la CPNEF fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement ainsi que les actions de formation retenues.

## Apprentissage

### Article 7.8 En vigueur étendu

#### 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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre 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 :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- 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 3e 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

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 (1):

(1) Alinéa étendu, sous réserve qu'en tout état de cause et conformément aux articles L. 117-10 et D. 117-1 du code du travail, le salaire de l'apprenti âgé de 16 à 17 ans ne soit pas inférieur à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1<sup>re</sup> année du contrat, 37 % pendant la 2<sup>e</sup> année et 53 % pendant la 3<sup>e</sup> année (arrêté du 20 avril 2005, art. 1<sup>er</sup>).

1 <sup>re</sup> année	..... 30 %
2 <sup>e</sup> année	..... 40 %
3 <sup>e</sup> 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 :

1 <sup>re</sup> année	..... 50 %
2 <sup>e</sup> année	..... 65 %
3 <sup>e</sup> 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 :



1re année	..... 65 %
2e année	..... 75 %
3e année	..... 90 %

## Observatoire des métiers de l'animation

### Article 7.9 En vigueur étendu

#### 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 connaissance et d'information 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 oeuvre 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 termes quantitatifs que qualitatifs, 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 oeuvre 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 contrats, 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 contribution légale de formation professionnelle et conformément à la convention d'objectifs et de moyens conclue par Uniformation.

## Titre VIII : Prévoyance

### En vigueur non étendu

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 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation du régime de prévoyance.

A l'issue de ces réunions, et de l'appel d'offres conforme aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont décidé de recommander les organismes AG2R Prévoyance, HUMANIS Prévoyance, MUTEX 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, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## Application

### Article 8.1

#### En vigueur étendu

Le présent titre s'applique à tous les salariés quel que soit le nombre d'heures effectuées, y compris ceux relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947. Le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 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.

Les améliorations de garanties prévues pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 sont justifiées par les obligations des employeurs en matière de prévoyance pour les salariés découlant de ladite convention.

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.

#### Portabilité

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur gestionnaire un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et l'organisme assureur gestionnaire en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur gestionnaire de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

NOTE : Ces dispositions s'appliquent aux ruptures de contrat de travail non consécutives à une faute lourde notifiées à compter du 1er juin 2015.

## Garantie capital décès

### Article 8.2

#### En vigueur non étendu

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) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de référence pour les non-cadres. Pour les salariés affiliés à l'AGIRC ce capital décès sera de 370 % du salaire annuel de référence sur la tranche A et de 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche B.

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.

## Rente éducation OCIRP

### Article 8.3

#### En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3e catégorie uniquement), survenu à compter du 1er 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 18e anniversaire ;

- 15 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 26e 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 d'IPA survenus avant le 1er janvier 2003.

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

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.

## **Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale**

### **Article 8.4**

**En vigueur non étendu**

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la sécurité sociale, car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes 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>e</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 de 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.

## **Garantie incapacité**

### **Article 8.5**

**En vigueur non étendu**

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 150 heures par trimestre ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale), est égal à 100 % du salaire net de référence. Ce salaire net de référence correspond à la moyenne des douze derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/ CRDS non déductible.

Les prestations sont servies à partir du 91<sup>e</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>e</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 2016, 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.

## **Garantie invalidité**

### **Article 8.6**

**En vigueur non étendu**

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'inaptitude au travail.

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 150 heures), s'élève pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories à 100 % du salaire net à payer. Le salaire net de référence correspond à la moyenne des 12 derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/ CRDS non déductible.

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

## Taux de cotisation

### Article 8.7

#### En vigueur non étendu

Afin de pourvoir au financement des garanties exposées aux articles 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent titre, les contributions sont définies ci-dessous dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

#### Article 8.7.1

Salariés non affiliés à l'AGIRC

a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,021 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

- 0,335 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

- 0,110 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie décès (art. 8.2). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,084 % employeur et 0,026 % salarié ;

- 0,090 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie rente éducation (art. 8.3). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,069 % employeur et 0,021 % salarié ;

- 0,400 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,304 % employeur et 0,096 % salarié ;

Soit un total de (a + b + c) de 0,956 % du salaire brut (tranches A et B) réparti à raison de 0,478 % pour l'employeur et 0,478 % pour le salarié.

#### Article 8.7.2

Salariés affiliés à l'AGIRC

##### Article 8.7.2.1

Tranche A

A la charge exclusive de l'employeur : 1,50 % TA, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, réparti ainsi :

- 0,664 % TA destiné au financement de la garantie décès (art. 8.2) ;

- 0,09 % TA au titre de la rente éducation (art. 8.3) ;

- 0,021 % TA destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4) ;

- 0,335 % TA destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5) ;

- 0,39 % TA destiné au financement de la garantie invalidité (art. 8.6).

##### Article 8.7.2.2

Tranches B et C

a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,021 % TB et TC, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

- 0,335 % TB et TC, destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

- 0,120 % TB et TC pour la garantie décès (art. 8.2). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,091 % employeur et 0,029 % salarié ;

- 0,090 % TB et TC pour la garantie rente éducation (art. 8.3). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,069 % employeur et 0,021 % salarié ;

- 0,390 % TB et TC pour la garantie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,297 % employeur et 0,093 % salarié ;

Soit un total de (a + b + c) 0,956 % TB et TC réparti à raison de 0,478 % pour l'employeur et 0,478 % pour le salarié.

### **Gestion du régime conventionnel**

#### **Article 8.8**

En vigueur non étendu

Afin de pourvoir au financement des garanties exposées aux articles 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent titre les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture prévoyance prévue par la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance ;
- HUMANIS Prévoyance ;
- MUTEX.

Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et prévoyance).

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime de prévoyance et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent obligatoirement contacter un organisme afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime.

### **Commission nationale paritaire de gestion**

#### **Article 8.9**

En vigueur non étendu

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 1 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 n° 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.

### **Droits non contributifs. - Application du décret du 11 décembre 2014**

#### **Article 8.10**

En vigueur non étendu

La commission nationale paritaire de gestion reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues dans le décret du 11 décembre 2014, avec par exemple :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur ;

- une prise en charge des actions de prévention ;

- une prise en charge d'actions sociales à titre individuel, à titre collectif.

Le fonds constitué par un financement à 2 % des cotisations est destiné à mettre en place ces dispositions.

Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de gestion dans un règlement spécifique et dans un accord de branche.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en oeuvre des mesures d'action sociale définies par la commission nationale paritaire de gestion.

## **Titre IX : Retraite complémentaire**

### **Article 9.1**

En vigueur étendu

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

- 4,5 % le 1er janvier 1992 ;

- 5,2 % le 1er janvier 1993 ;

- 6 % le 1er janvier 1994 ;

- 7 % le 1er janvier 1995 ;

- 8 % le 1er janvier 1996.

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

### **Article 9.2 (1)**

En vigueur étendu

Les salariés qui relèvent de l'annexe II (animateurs occasionnels de centres de vacances et de loisirs) sont exclus du présent accord. La retraite complémentaire reste fixée dans leur cas au taux minimum légal.

(1) Article supprimé par l'avenant n° 116 du 27 février 2008, non étendu.

### **Article 9.3**

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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 épargne-temps**

### **Modalités de mise en oeuvre**

#### **Article 10.1**

En vigueur étendu

La mise en oeuvre au profit du salarié d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement est négociée :

10.1.1. Avec les délégués syndicaux dans le cadre des articles 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.

## Objet

### Article 10.2

En vigueur étendu

Si l'entreprise décide de le mettre en place, le compte épargne-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.

## Salariés bénéficiaires

### Article 10.3

En vigueur étendu

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

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, 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.

## Modalités d'alimentation des comptes individuels CET

### Article 10.4

En vigueur étendu

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 de 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 oeuvre 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.

## Contre-valeur monétaire des jours épargnés

### Article 10.5

En vigueur étendu

#### 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 :

Salaire mensuel brut + charges patronales divisé par 22 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 égal 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 du 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 indemnisables

Le nombre de jours de congés indemnisables 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 indemnisables 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.

### Modalités d'utilisation du CET

#### Article 10.6 En vigueur étendu

##### 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 dû à concurrence d'un nombre de jours indemnisables 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 L. 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 en euros des jours épargnés au titre du report des jours de congés payés annuels correspondant à la 5e semaine de congés payés, peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération différée pour :

Si le CET a été mis en oeuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1 et 10.1.2 du présent accord collectif :

- alimenter le plan d'épargne d'entreprise (PEE/PEI) relevant des articles L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise ;
- alimenter le plan d'épargne 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'épargne.

Si le CET a été mis en oeuvre 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.

### **Situation du salarié pendant le congé CET**

#### **Article 10.7**

En vigueur étendu

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.

### **Clôture anticipée du compte épargne-temps**

#### **Article 10.8**

En vigueur étendu

##### 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 à la 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 individuel

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 reprenneuse 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.

### **Désignation de l'opérateur**

#### **Article 10.9**

En vigueur étendu

La branche désigne comme gestionnaires du compte épargne-temps :

- Fédéris épargne 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 9e ;

- 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 9e,

filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric.

### **Titre XI : Complémentaire santé**

#### **Article 11.1**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant trois organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des trois assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et par le protocole de gestion administrative, documents communs aux organismes assureurs recommandés, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat-cadre d'assurance collective.

## Article 11.2

### En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 visés à l'article 11.3.1.

## Article 11.3

### En vigueur étendu

#### 11.3.1. Adhésion du salarié

##### 1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

##### 2. Suspension du contrat de travail

###### a) Cas de maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé :

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

-exercice du droit de grève ;

-congés de solidarité familiale et de soutien familial ;

-congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

###### b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension, comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur recommandé.

Les salariés concernés pourront néanmoins bénéficier d'une prise en charge éventuelle de la cotisation susvisée dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place au titre du 2. de l'article 11.3.4 du présent titre.

##### 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

a) Les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis sous contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 à l'article 3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. Pour les CDD et les apprentis, cette demande de dispense devra être formulée dans les 30 jours suivant la date d'embauche.

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit dans les 30 jours suivant la date d'embauche, soit dans les 30 jours suivant le changement de situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment).

A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Ces salariés devront solliciter, par écrit,

après de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils réunissent les conditions pour bénéficier de cette dispense. Ils devront produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils réunissent les conditions pour bénéficier de cette dispense. Ils devront produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

### 11.3.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

#### 1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant, arrondi au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

#### 2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin", la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur recommandé, dans le cadre d'un nouveau contrat :

-au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

-au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la "loi Evin" incombe à l'organisme assureur recommandé (1), et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de ladite "loi Evin" sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

### 11.3.3. Financement

#### 1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation " salarié isolé ".

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant [s] et/ ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

#### 2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

### 3. Taux et répartition des cotisations

La cotisation " salarié isolé " est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations " enfants " et " conjoint " facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

(En pourcentage du PMSS.)

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Salarié isolé (obligatoire)	0,47	0,47	0,94
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3e enfant)	0,70	-	0,70
Conjoint (facultatif)	1,08	-	1,08

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

(En pourcentage du PMSS.)

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Salarié isolé (obligatoire)	0,21	0,21	0,42
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3e enfant)	0,34	-	0,34
Conjoint (facultatif)	0,48	-	0,48

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit) mise en place par l'entreprise.

### 4. Régime optionnel

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche deux régimes optionnels.

Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, le salarié assurera individuellement le régime opté à 100 %, sans remise en cause de la participation à 50 % de l'employeur sur le régime de base.

Les options figurent en annexes.

(En pourcentage du PMSS.)

<b>Option</b>	<b>Structure obligatoire</b>	<b>Facultatif salarié</b>
1	0,53	0,64
2	0,72	0,86

#### 11.3.4. Prestations

##### 1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

##### 2. Droits non contributifs.-Application du décret du 11 décembre 2014

La commission nationale paritaire de négociation reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues dans le décret du 11 décembre 2014 :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur ;
- une prise en charge des actions de prévention ;
- une prise en charge d'actions sociales à titre individuel ou à titre collectif.

Le fonds, constitué par un financement à 2 % des cotisations, est destiné à mettre en place ces dispositions.

Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de négociation dans un règlement spécifique.

### 3. Actions sociales

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en oeuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de négociation.

#### 11.3.5. Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale de suivi par délégation de la commission nationale paritaire de négociation, dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission nationale paritaire de négociation au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs recommandés, le tableau de garanties et/ ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission nationale paritaire de négociation.

#### 11.3.6. Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties "complémentaire santé" prévues par la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les organismes assureurs suivants :

-UMANENS-La mutuelle familiale, union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, Sirene n° 800 533 499 ; siège social : 111, rue Cardinet, 75017 Paris ;

-Le groupement de coassurance mutualiste, composé de :

-Mutuelle Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419 ; siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris, substituée intégralement par Mutex Union, union soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, inscrite au répertoire Sirene sous le n° 442 574 166 ; siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex ;

-Adrea Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 311 799 878 ; siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;

-APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 627 391 ; siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille ;

-EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 317 442 176 ; siège social : 44, rue de Copernic, 75016 Paris ;

-Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473 ; siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

-Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085 ; siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;

-Mutex, entreprise régie par le code des assurances, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040 ; siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Ces mutuelles sont coassureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex.

-Humanis Prévoyance, institution de prévoyance créée dans le cadre des dispositions de l'article L. 931-1 du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et autres dispositions sub-séquentes, 4, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. (2)

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le (s) contrat (s) d'assurance souscrit (s) avec les organismes assureurs recommandés avant le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire des organismes assureurs recommandés.

(1) Le terme « recommandé » figurant à l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article 11.3.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

(Arrêté du 11 décembre 2015-art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 11.3.6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

## Textes Attachés

### Avenant n° 56 du 6 juin 2001 relatif à la nouvelle appellation de la convention

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC-CFE ;  
CGT-FO.

#### Article 1

En vigueur étendu

Le titre de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle devient :

"Convention collective nationale de l'animation".

#### Article 2

En vigueur étendu

Lorsque les mots "animation socioculturelle" apparaissent dans le texte de la convention collective, de ses avenants et de ses annexes, ils sont remplacés par le mot "animation".

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessus sont applicables à compter de la signature de cet avenant.

#### Article 4

En vigueur étendu

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

### ANNEXE I.- Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

Syndicat national tourisme loisirs CFTC ;

SNEPAT-FO ;

FILAC-CFDT.

En vigueur étendu

#### 1.1. Choix du groupe de classification

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 87 du 2 mars 2005 art. 1er, art. 2, art. 3 en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 25 janvier 2006 JORF 4 février 2006.

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 les fiches de paie.

L'avenant n° 87 du 2 mars 2005 s'impose aux établissements, entreprises qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

## **1.2. Polyvalence de tâches**

### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 87 du 2 mars 2005 art. 1er, art. 2, art. 3 en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 25 janvier 2006 JORF 4 février 2006.

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 vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 87 du 2 mars 2005 art. 1er, art. 2, art. 3 en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 25 janvier 2006 JORF 4 février 2006.

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 1 semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux 2 groupes concernés.

## **1.4. Grille spécifique (1) (2)**

### **En vigueur étendu**

Les salariés qui exercent leur activité dans les conditions cumulatives suivantes relèvent de la grille et des dispositions salariales définies dans le présent article :

- activités en ateliers, cours individuels ou collectifs avec (en règle générale) un groupe identique pendant tout le cycle.

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. 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.

1.4.2. (supprimé par avenant n°127 du 18 mai 2009).

1.4.3. 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.

Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu la dérogation suivante quant à la durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés à temps partiel relevant du statut spécifique des animateurs techniciens et professeurs :

L'horaire minimal hebdomadaire de service (temps passé en face à face avec le public) pour les animateurs techniciens et professeurs est de 2 heures pour tout nouveau contrat signé après signature de cet avenant no 148. Pour les contrats en cours, cette durée minimale obligatoire est applicable à compter du 1er octobre 2014.

Cette disposition ne concerne pas les salariés étudiants de moins de 26 ans, pour lesquels aucun horaire minimal n'est fixé.

Quel que soit l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à temps partiel de la présente grille doit être organisée, dans la mesure du possible, de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal, soit au regroupement des heures ci-dessus, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée.

1.4.4. Au salaire défini ci-dessus s'ajoute une prime d'ancienneté attribuée suivant les conditions des articles 1.7.2 à 1.7.5 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. 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 1er septembre N au 31 août N + 1 ou du 1er 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.

#### 1.4.7. 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 de 1/3 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. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 7 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %.

#### 1.4.8. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 1.4.7 de la présente annexe ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

-si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;

-si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

-cas prévus, hors remplacement, pour le recours au contrat à durée déterminée par le code du travail (saisonnier, usage, accroissement temporaire d'activité). Pour ces cas, le recours est limité, globalement, à quatre fois par an, avec pour chaque recours un plafond de 2 semaines consécutives maximal ;

-remplacement d'un salarié temporairement absent, quel que soit le motif de l'absence. Pour ce cas, aucune limite en nombre d'avenants n'est fixée.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 1.4.7 de la présente annexe et la durée totale de travail peut atteindre la durée légale. Il est également possible de demander d'effectuer des heures supplémentaires.

L'avenant proposé devra indiquer :

-les motifs de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, usage, saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;

-en cas de remplacement, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;

-si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;

-la durée de l'avenant ;

-l'horaire du salarié durant cette période ;

-la répartition de l'horaire durant cette période ;

-la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;

-le lieu d'établissement de l'activité.

Toutes les heures effectuées dans le cadre de ce complément d'heures seront majorées de 25 %.

Au cas où l'avenant porte la durée à un temps plein légal, les heures travaillées au-delà du temps plein sont récupérées ou rémunérées conformément à l'article 5.4.1 de la convention collective de l'animation.

#### 1.4.9. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel de la grille spécifique ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) correspondant à leur emploi et/ ou qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Hors le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 1.4.7 de la présente annexe, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % de l'horaire contractuel ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

#### 1.4.10. Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

Préambule

Afin de favoriser l'emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/ direction, voire d'animation post et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

#### 1.4.10.1. Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau I ou II ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces deux fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d'une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face à face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

#### 1.4.10.2. Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l'horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire hebdomadaire de l'activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l'activité relevant de l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.3. Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12] ;$$

- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :

$$[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12].$$

Horaire de service : heures de face à face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.4. Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$245 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67 ;$$

- cas où le salarié relève du niveau II (professeur) :

$$255 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67.$$

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$([\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12] \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point})/151,67$$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Pour le déroulement de carrière, il sera tenu compte du groupe de la grille spécifique, afin de déterminer, à échéance, les points éventuels à attribuer, et au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

## 1.5. Grille de classification

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 127 du 18 mai 2009 (BO 2009-25), étendu par arrêté du 8 octobre 2009, JORF 17 octobre 2009

	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE CLASSIFICATION
--	-------------	------------	----------------------------

GROUPE			
A	245	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre de 1 journée).	La responsabilité est limitée. 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 oeuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
C	280 (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 oeuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. 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 domaines 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. Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations. Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre avec une assez large autonomie.
E	350	L'emploi implique : - soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens ; - soit la responsabilité d'un service ; - soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille.	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. Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement. Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement. Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions. 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) : - dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ; - participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service ; - dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée.
G	400	Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité. 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 oeuvre 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. Il rend compte soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.
H	450		Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en oeuvre une approche multicritères qui croise : - le champ d'intervention ; - le domaine de responsabilités plus ou moins étendu ; - l'importance stratégique du domaine de

			responsabilité ; - la taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montants budgétaires.
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

1.5.1 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

### En vigueur étendu

Ouvriers et employés : groupes A et B.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E ; niveaux I et II.

Agents de maîtrise assimilés cadres : groupe F.

Cadres : groupes G, H, I.

## 1.7. Salaires

(1)

### En vigueur étendu

1.7.1. 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 paie.

Concernant les salariés des niveaux 1 et 2 et A, lorsque la mise en oeuvre de l'alinéa précédent entraîne une modification essentielle de la structure de la paie, 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 paie sera conservée.

1.7.2. 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 déterminée.

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.

1.7.3. (supprimé par avenant n° 127 du 18 mai 2009).

1.7.4. (supprimé par avenant n° 127 du 18 mai 2009).

1.7.5. 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 paie ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

Ancienneté de branche

Les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à 2 points par année entière.

Ancienneté dans l'économie sociale (associations, mutuelles et coopératives ...)

Les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à 1 point par année entière.

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

1.7.6. Déroulement de carrière

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 oeuvre 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 - (salaire 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.

### 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) Voir partie « Salaires ».

## 1.8. Exemples d'emplois et formations

### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 87 du 2 mars 2005 art. 9 en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 25 janvier 2006 JORF 4 février 2006.

#### 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 donnés 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'État 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.

#### 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 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 (niveaux 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.

NIVEAU	CERTIFICATIONS
IV	BEATEP ou BP JEPS
	BEES 1er degré
	CQP animateur 1er degré
III	Educateur jeunes enfants, diplômes d'Etat
	d'éducateur spécialisé
	DEFA
	DE danse ou musique, DUMI musique
	DEUST
	DUFA
II	DUT-BTS carrières sociales option animation
	BEES 2e degré
	DE-DPAD
	Licence professionnelle d'animation
	CA danse ou musique

## Protocole d'accord du 2 juillet 1998 : Modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

Syndicat tourisme et loisirs CFTC ;  
SNEPAT-FO.

La fédération communication et culture CFDT (FTILAC-CFDT) (BOCC 98-37).

### Horaire figurant sur la fiche de paye

#### Article 1 En vigueur étendu

L'horaire mensuel figurant sur les fiches de paye des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I doit être le suivant :

Hs x 39 x 4,33  
professeurs : -----  
24

Hs x 39 x 4,33  
animateurs techniciens :-----  
26

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

## Salariés à temps partiel

### Article 2 En vigueur étendu

Le salaire mensuel des salariés à temps partiel relevant de l'article 1.4 de l'annexe I doit être le suivant :

Hs x 8100  
professeurs :-----  
24

Hs x 7000  
animateurs techniciens :-----  
26

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

### Prime d'ancienneté

#### Article 3 En vigueur étendu

Le calcul de la prime d'ancienneté des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I doit être le suivant :

Hs x P x V  
professeurs :-----  
24

Hs x P x V  
animateurs techniciens :-----  
26

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

P représente le nombre de points d'ancienneté acquis.

V représente la valeur du point.

### Calcul de la prime différentielle

#### Article 4 En vigueur étendu

##### 4.1. Salaire de référence 1997-1998

Le salaire de référence est composé de la totalité des sommes perçues entre le 1er septembre 1997 et le 31 août 1998.

Le salaire mensuel de référence est obtenu en divisant le salaire 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 a droit à une prime différentielle horaire calculée comme suit :

D x 24  
professeurs :-----  
H x 39 x 4,33

D x 26  
animateurs techniciens :-----  
H x 39 x 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.

#### **Echéancier d'ancienneté**

##### **Article 5** En vigueur étendu

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 :

$$\frac{S \times 12}{H}$$

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** En vigueur étendu

Le présent protocole prend effet le 1er septembre 1998.

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

#### **Avenant n° 69 du 18 février 2003 à l'annexe I, article 1.4.3**

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

FILAC-CFDT ;

CFTC ;

CGC-CFE ;

CGT-FO.

##### **Article 1** En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 1.4.3 de l'annexe I la disposition suivante :

(voir cet article)

##### **Article 2** En vigueur étendu

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 de l'emploi et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 février 2003.

#### **Avenant n° 94 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.7.1 1er alinéa**

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;



CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 1.7.1 de l'annexe I à la convention collective nationale de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au plus tard le 1er janvier 2006. 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° 95 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa**

CNEA.

CGT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC ;  
CFDT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 1.4.3 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 2**  
En vigueur étendu

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° 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective (Annexe II)**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Préambule**

En vigueur étendu

En 1988, la mise en place de l'annexe II de la convention a donné un cadre conventionnel à la situation des animateurs occasionnels de CVL. Les partenaires

sociaux ont déclaré en 2001 qu'ils abrogeraient ce dispositif si l'Etat mettait en place dans le cadre législatif un nouveau dispositif. Cette condition ayant été remplie par le contrat d'engagement éducatif inscrit au code de l'action sociale et des familles, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'annexe II de la convention collective de l'animation est abrogée.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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.

**ANNEXE IV.- Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle(CQP) Avenant n° 34 du 15 novembre 1995**

SNOGAEC ;

UNODESC ;

SADCS.

FILAC-CFDT ;

FNSAC-CGT ;

AFECTAM-CFTC ;

SNEPAT-FO.

**Préambule**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

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 oeuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le secteur d'activité de l'animation.

Il donne un cadre conventionnel à la reconnaissance des formations dans l'attente de la mise en place de diplômes correspondants par l'Etat.

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant de la convention collective de l'animation.

**1. Modalités de création des CQP**

En vigueur étendu

1.1. La CPNEF est mandatée en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et la délivrance des CQP aux salariés.

1.2. La décision de valider un CQP 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 oeuvre du CQP ;
- 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 CQP évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

1.4. La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement et intégrée à la présente annexe.

## **2. Organisation de la préparation des CQP**

### **En vigueur étendu**

2.1. Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit obtenir l'agrément de la CPNEF.

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 CQP**

### **En vigueur étendu**

3.1. Un CQP 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 CQP.

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 CPNEF ;
- un représentant des organisations de salariés désigné par la CPNEF ;
- deux experts désignés par les représentants de la CPNEF.

## **4. Reconnaissance des CQP**

### **En vigueur étendu**

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 CQP, ou l'exigence de la possession d'un CQP lors de l'embauche, vaut présomption de classification au niveau du CQP requis.

## **5. Liste des CQP**

### **En vigueur non étendu**

Animateur périscolaire (groupe B des classifications)

## **ANNEXE V.- Contrat de travail à temps partiel à double horaire Avenant n° 52 du 19 mai 2000**

SNOGAEC ;  
SADCS ;  
UNODESC.

CFDT ;

CFTC ;  
CGC.

## Préambule

### En vigueur étendu

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 avec des écarts supérieurs à 30 %, sans que la variation ne puisse se produire sur plus de 2 horaires différents (1).

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.

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 1er mars 2001, art. 1er).

## Champ d'application

### Article 1er

#### En vigueur étendu

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).

## Droit syndical et institutions représentatives du personnel

### Article 2

#### En vigueur étendu

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.

## Rémunération

### Article 3

#### En vigueur étendu

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.

## Congés payés

### Article 4

#### En vigueur étendu

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 (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante ou à une autre période prévue contractuellement) (1) 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 3, dont au moins 2 semaines consécutives entre le 1er juillet et le 31 août.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 1er mars 2001, art. 1er).

## Contrat de travail

### Article 5

#### En vigueur étendu

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.

## **Avenant n° 122 du 17 décembre 2008 portant modification de la convention**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

### **Article 1** En vigueur étendu

Il est rajouté, à la liste d'emplois figurant au point 3 de l'article 4. 7. 1 de la convention collective de l'animation, l'emploi suivant : « - personnels de cuisine ; ».

### **Article 2** En vigueur étendu

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.

## **Avenant n° 72 du 13 janvier 2004 portant modifications diverses**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### **Article 1** En vigueur étendu

Le titre de l'article 2.2.3 du titre II de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

"2.2.3. Modalités d'application."

### **Article 2** En vigueur étendu

L'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation, 1er alinéa, 1er tiret, 2e item, est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### **Article 3** En vigueur étendu

Le titre de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

"3.1.1. Election des délégués du personnel."

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les 2 derniers alinéas du paragraphe Attribution d'ordre social et culturel de l'article 3.2.2 du titre III de la convention collective de l'animation sont supprimés.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le paragraphe 1 intitulé Service national de l'article 4.4.2 du titre IV de la convention collective de l'animation est supprimé.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le titre 2 intitulé Arrêts pour maladie de l'article 4.4.2 du titre IV de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

"1. Arrêts maladie."

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le titre 3 intitulé Accident du travail ou maladie professionnelle de l'article 4.4.2 du titre IV de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

"2. Accident du travail ou maladie professionnelle."

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le paragraphe 3 intitulé Mise à la retraite de l'article 4.4.3 est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 9**  
En vigueur étendu

L'article 4.6 est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 10**  
En vigueur étendu

L'alinéa 3 de l'article 5.2 de la convention collective de l'animation est supprimé.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 5.4.1 est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 12**  
En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 5.4.5 est supprimé.

**Article 13**  
En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 6.4.3 est supprimé.

**Article 14**  
En vigueur étendu

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 janvier 2004.

## Avenant n° 99 du 25 septembre 2006 portant modification de la convention

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

### **Article 1** En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 3.2.1 "Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour 2 ans, leur mandat est renouvelable" est supprimé.

### **Article 2** En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 5.4.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### **Article 3** En vigueur étendu

L'article 5.8.4 est remplacé par :

(voir cet article)

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2006.

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° 91 du 7 septembre 2005 portant modification d'articles de la convention collective

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

### **Article 1** En vigueur étendu

L'alinéa 5 de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation est supprimé.

(Voir cet article).

### **Article 2** En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective nationale de l'animation est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

(Voir cet article).

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

La première phrase de l'alinéa 2 du paragraphe "Constitution" de l'article 3.2.1 du titre III de la convention collective nationale de l'animation est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

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 du code du travail.

(Voir cet article).

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 90 du 15 juin 2005 portant modification de certains articles**

La CNEA,

La CGT-FO ;  
La CFDT ;  
La CFTC ;  
LA CFE-CGC,

### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

Les alinéas 2 et 8 du point 1 "Arrêt de maladie" de l'article 4.4.2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Le titre et l'alinéa 1 de l'article 4.4.2 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

Le titre de l'article 6.3 du chapitre 6 de la convention collective nationale de l'animation est modifié comme suit :

(Voir cet article).

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

L'alinéa 1 de l'article 6.3.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Il est rajouté avant le 1er alinéa de l'article 6.3.2 du chapitre 6 les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

Au chapitre 6 de la convention collective nationale de l'animation, il est créé un article 6.3.3 selon les dispositions suivantes :

(Voir cet article).



**Article 7**  
En vigueur étendu

L'article 6.3 est complété par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 110 du 13 décembre 2007 relatif à la convention collective applicable**

CNEA.

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'avis de la commission d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 (étendu par arrêté du 10 mai 2004) est complété par les dispositions suivantes :  
« 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 socioculturelles ne relevant pas de l'article précité. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

## **Avenant n° 54 du 10 janvier 2001 relatif au champ d'application**

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

USPAOC CGT ;

FERC CGT ;

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les organismes de droit privé à but non lucratif dont l'activité principale est la diffusion et/ou la conservation du patrimoine, avec ou sans lieu d'exposition (musée, etc.), développent des activités dans les domaines éducatif et culturel. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation, et ceci depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

## **Avenant n° 93 du 7 septembre 2005 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective**

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

### **Article 1er**

[En vigueur non étendu](#)

Il est ajouté après le deuxième alinéa de l'article 1er du titre 1er de la convention collective nationale de l'animation les dispositions suivantes :

« Les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens, organisées 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 information jeunesse, les centres d'information des droits des femmes relèvent de la convention collective nationale de l'animation et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

Les 2 alinéas ci-dessus ne concernent pas les entreprises relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO. »

### **Article 2**

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### **Article 1er**

[En vigueur non étendu](#)

L'article 1.1 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### **Article 2**

[En vigueur non étendu](#)

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 d'interprétation n° 79 du 23 mars 2004 relatif au champ d'application**

UNODESC ;

SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CGC ;  
CFDT.

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens, organisées 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 relèvent de la convention collective nationale de l'animation et ceci depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

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.

**Avis d'interprétation n° 42 du 4 octobre 1999**

SNOGAEC ;  
SADCS ;  
UNODESC.

FO ;  
CFDT ;  
CFTC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les termes "sans but lucratif" utilisés au premier alinéa de l'article 1er 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.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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 de l'emploi et d'une demande d'extension.

**Avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 relatif à la convention collective applicable**

SNOGAEC ;  
SADCS ;  
UNODESC.

FO ;  
CFDT ;  
CFTC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 110 du 13 décembre 2007 (BO2008-1), arrêté du 8 juillet 2008, JORF 17 juillet 2008

Afin de définir la frontière entre la convention collective de l'animation et la convention collective du sport, les partenaires sociaux 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 salariée 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 de 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 socioculturelles ne relevant pas de l'article précité.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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 de l'emploi et d'une demande d'extension.

### **Avis d'interprétation n° 41 du 5 mai 1999 relatif aux délégués syndicaux**

SNOGAEC.

FILAC CFDT ;

SNTL CFTC ;

FNSAC CGT.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Lorsqu'un délégué syndical est désigné dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les conditions de sa désignation sont analogues aux conditions de désignation dans les entreprises de plus de 50 salariés.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

### **Avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité**

SNOGAEC ;

SADCS.

SNEPAT-FO ;

CFDT.

### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

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 nationale de l'animation.

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 1<sup>er</sup> du présent accord.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

La signature d'une première convention avec l'Etat telle que prévue à l'article L. 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

#### En vigueur étendu

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 CES 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

#### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 38 du 3 juillet 1997 BO conventions collectives 97-32, étendu par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.

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 CES 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

#### En vigueur étendu

Le tutorat des personnes bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité est exercé dans les conditions suivantes :

#### 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.

#### 4.2. Tutorat exercé par un membre du conseil d'administration

En l'absence de salariés, ou de salariés susceptibles d'être tuteurs, 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

#### En vigueur étendu

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité sont rémunérés en fonction des dispositions législatives et réglementaires les concernant.

### Article 6

#### En vigueur étendu

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.

**Article 7**  
En vigueur étendu

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

**Avenant n° 118 du 15 septembre 2008 relatif au recrutement**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

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 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Avenant n° 115 du 27 février 2008 relatif à l'interprétation de la mensualisation**

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 4.7.6 « Mensualisation » est complété par les dispositions suivantes :

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

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

## Avenant n° 64 du 25 mars 2002 (1) relatif à la mise en place d'un dispositif particulier d'intégration

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

FTILAC CFDT ;

CFTC ;

CGC-CFE ;

CGT-FO ;

FERC CGT ;

USPAOC CGT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Pour conserver une cohérence de gestion de l'emploi entre les entreprises de protection de la nature et de l'environnement initialement concernées par la convention collective de l'animation et celles qui ne l'étaient pas, les partenaires sociaux décident de compléter le champ d'application afin que l'ensemble des dispositions conventionnelles s'applique à toutes les entreprises de protection de la nature et de l'environnement. Conscients de l'effort financier nécessaire à la mise à niveau de dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux décident de mettre en place un dispositif particulier d'intégration.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

L'alinéa suivant est inséré après le premier alinéa de l'article 1.1 de la convention collective de l'animation :

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 de la 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.

### Dispositif d'intégration

#### Article 2

#### En vigueur étendu

Article 2.1. Classification et rémunérations

Article 2.1.1. Salariés embauchés antérieurement à la date d'application du présent protocole

A la date d'application du présent avenant, tous les salariés en poste à l'exception des contrats emploi solidarité devront être intégrés dans la grille de classification de l'article 1.5 de la convention collective de l'animation compte tenu des tâches, fonctions, responsabilités exercées à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions.

Cette classification déterminera le salaire conventionnel ainsi que le nombre de points d'ancienneté auxquels a droit le salarié.

Pour chacun des salariés, une comparaison devra être réalisée entre le salaire actuel (salaire annuel correspondant à la totalité des rémunérations perçues du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002 ramenées au 1/12, hors primes exceptionnelles) et le salaire conventionnel (salaire calé sur le groupe d'appartenance de la CCNA par rapport au dernier emploi occupé à la date d'effet du présent avenant) majoré de la prime d'ancienneté correspondant à la date d'entrée dans l'entreprise (les points de référence pour le calcul de l'ancienneté sont établis par rapport au groupe d'appartenance de la CCNA du dernier emploi occupé à la date d'effet du présent avenant).

Si la classification dans la convention collective fait apparaître un salaire mensuel théorique inférieur au salaire mensuel perçu par le salarié, une prime différentielle doit être attribuée sous la forme d'un montant exprimé en euros ou en points.

Lorsque cette prime est exprimée en euros, sa valeur ne peut être diminuée.

Lorsque cette prime est attribuée en points, elle peut être diminuée, voire supprimée à l'occasion d'un changement de groupe, sans que cela puisse entraîner une diminution du salaire de base.

Si la classification dans la convention collective fait apparaître un salaire mensuel théorique supérieur au salaire mensuel perçu par le salarié, la différence entre les deux sera ajustée de la manière suivante :

- 35 % de la différence devra être versée mensuellement à compter du 1er janvier 2003 ;

- 70 % de cette différence devra être versée mensuellement au 1er janvier 2004 ;

- la totalité de la différence devra être versée mensuellement au 1er janvier 2005.

Des accords d'entreprise pourront être conclus avec les délégués syndicaux pour la mise en place d'un échéancier différent sans pour autant pouvoir déroger à la date butoir, soit le 1er janvier 2005.

Article 2.1.2. Salariés embauchés entre la date d'application du présent protocole et le 31 décembre 2004

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés en poste au 1er juillet 2002 et les salariés embauchés après cette date, les salaires conventionnels seront abattus d'un pourcentage égal à la différence réellement versée dans l'entreprise et les salaires conventionnels et ceci jusqu'au 31 décembre 2004.

Article 2.2. Retraite complémentaire

Les dispositions du titre IX de la convention collective de l'animation s'appliquent à compter du 1er janvier 2003.

### **Prévoyance**

#### **Article 3** En vigueur étendu

Afin d'éviter une baisse des salaires nets en raison de l'application des dispositions du titre VIII de la convention collective de l'animation relatives à la prévoyance, les salaires bruts seront majorés au 1er juillet 2002 du montant suffisant pour assurer le maintien du salaire net antérieur.

Le cas échéant, cette augmentation sera prise en compte à l'intérieur de l'ajustement de 35 % prévu au 1er janvier 2003.

### **Entrée en vigueur**

#### **Article 4** En vigueur étendu

A l'exception des modalités prévues à l'article 2, toutes les dispositions de la convention collective de l'animation entrent en vigueur à la date d'effet du présent avenant.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et d'une demande d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2002.

(1) Avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2001 (arrêté du 10 février 2005, art. 1er) :

Pour l'application de cet avenant, le calcul des points d'ancienneté doit s'effectuer de la manière suivante :

- 3, 4 ou 5 points par an selon le groupe pour la période antérieure au 31 décembre 2002 ;
- 4 points tous les 24 mois de travail effectif pour la période postérieure au 1er janvier 2003.

## **Avenant n° 108 du 20 septembre 2007 relatif aux personnels de service et d'entretien**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

#### **Article 1** En vigueur étendu

La liste des emplois figurant au troisième alinéa de l'article 5. 3 de la convention collective de l'animation est complétée par les dispositions suivantes :  
« - personnel de service et d'entretien ».



**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2007.  
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° 87 du 2 mars 2005 relatif aux classifications**

CNEA.

CGT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC ;  
CFDT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'article 1.2 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 3**  
En vigueur étendu

L'article 1.3 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 4**  
En vigueur étendu

L'article 1.4.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 5**  
En vigueur étendu

L'article 1.4.2 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 6**  
En vigueur étendu

L'article 1.5 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 7**  
En vigueur étendu

L'article 1.6 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 8**  
En vigueur étendu

L'article 1.7.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 9**  
En vigueur étendu

L'article 1.8 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**Article 10**  
En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

**Article 11**  
En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 2 mars 2005.

**Avenant n° 81 du 4 octobre 2004 relatif au temps de travail des cadres autonomes**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 5.5.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :  
Article 5.5.3  
Temps de travail des cadres autonomes

(voir cet article)

**Article 2**  
En vigueur étendu

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 de l'emploi et d'une demande d'extension.

**Avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004 de l'avenant n° 64 relatif au calcul des points d'ancienneté**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Pour l'application de l'avenant n° 64, le calcul des points d'ancienneté doit s'effectuer de la manière suivante :

- 3, 4 ou 5 points par an selon le groupe pour la période antérieure au 31 décembre 2002 ;
- 4 points tous les 24 mois de travail effectif pour la période postérieure au 1er janvier 2003.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

## Avenant n° 102 du 8 février 2007 relatif aux indemnités de licenciement

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

### Article 1

En vigueur étendu

Le 1er alinéa du paragraphe " Indemnités de licenciement " du point 2 de l'article 4.4.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié licencié pour un motif personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après 1 année de présence dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise.

Tout salarié licencié pour un motif économique perçoit après 1 année de présence dans l'entreprise une indemnité égale à 1/4 de mois par année de présence. Cette indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 1<sup>ère</sup> année de présence, ainsi que pour les années suivantes. »

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.4.4.1 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

### Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.4.4.4 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 123 du 17 décembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

### Article 1

En vigueur étendu

Le premier alinéa du paragraphe « Indemnités de licenciement » du point 2 de l'article 4. 4. 3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié licencié pour motif économique ou personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après 1 année de présence dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à 1 / 4 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à 1 / 3 de mois pour la 11e année de présence, ainsi que pour les années suivantes. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

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.

**Avenant n° 124 du 17 décembre 2008 relatif à la période d'essai**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 4.4.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 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. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

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.

**Avenant n° 73 du 13 janvier 2004 relatif à la durée de la période d'essai**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Le premier alinéa de l'article 4.4.1 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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.

## **Accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail**

SNOGAEC.

FNSAC CGT ;

CFDT ;

SNTL CFTC.

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

En référence à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de l'animation affirment leur volonté de participer au développement de l'emploi et à la lutte contre le chômage. Ils conviennent de s'engager dans la voie de la réduction du temps de travail pour tous et décident de signer un accord-cadre destiné à générer de l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les partenaires sociaux manifestent par cet accord leur volonté d'avoir :

- une réelle négociation avec les salariés d'aménagements salariaux ;
- la possibilité d'utiliser différentes aides ;
- une démarche active auprès des financeurs pour affirmer le besoin de financement des structures de la branche.

Ils rappellent que les compétences des salariés participent grandement à l'efficacité du travail des associations relevant de l'animation.

C'est pourquoi cette démarche d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peut se faire au détriment des conditions de service et d'accueil du public.

Les emplois nouvellement créés, prioritairement en contrat à durée indéterminée, viendront renforcer le service rendu et permettre l'amélioration des conditions d'emploi des salariés et de l'organisation. La branche réaffirme sa volonté de ne pas créer de disparités dans la protection des salariés au terme de la période transitoire.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de voir le présent accord se situer prioritairement dans le volet offensif de la loi Aubry par la création d'emplois et l'amélioration de la situation sociale et salariale des salariés à temps partiel non choisi dont le nombre est très important dans la branche.

Afin de lutter contre cette forme de précarité, les partenaires sociaux s'accordent à considérer que les créations d'emplois pourront s'effectuer sous la forme d'augmentation du temps de travail pour les salariés à temps partiel non choisi.

Le volet défensif de la loi Aubry ne sera utilisé que lorsque la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique ; l'accord d'entreprise devra spécifier alors le nombre d'emplois que la RTT aura permis de préserver.

### **A. - TITRE Ier : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ET DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU DE MANDATÉ SYNDICAL (ACCÈS DIRECT) (1)**

**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif d'accès direct pour les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective, occupant moins de 50 salariés et dépourvues de délégué syndical ou de mandaté syndical.

Dans les structures qui le souhaitent, cet accord pourra être appliqué et permettra de conclure auprès de la DDTEFP dont elles relèvent une convention de réduction collective de la durée du travail ouvrant droit aux aides de l'Etat, sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

En raison de la grande diversité des structures et des types d'activité, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail.

(1) Titre étendu sous réserve des dispositions des points II et IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Est concernée par le présent titre toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective, occupant moins de 50 salariés et dépourvue de délégué syndical, et n'ayant aucune personne mandatée par un des syndicats représentatifs de la branche (1).

Quelle que soit leur taille, les entreprises appliquant l'annexe III de la convention collective ne sont pas concernées par le présent titre.

La méthode de calcul de l'effectif est celle définie à l'article L. 421-2 du code du travail pour les élections de délégués du personnel.

Est concerné par le présent titre (accès direct), l'ensemble des salariés relevant de la grille générale des classifications, à l'exclusion des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I ou ceux relevant de l'annexe II.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires.

La signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi une ou plusieurs de celles figurant aux articles 3 et 4, sont décidées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et un temps de réflexion collective sur la RTT et ses incidences sur l'organisation du travail. Elles font ensuite l'objet d'une information écrite préalable adressée à chaque salarié.

L'envoi de cette information écrite constitue le point de départ du délai de 15 jours dont disposent les salariés pour demander la désignation d'un mandaté syndical, afin de négocier un accord d'entreprise. Dans ce cas, le périmètre de la réduction est défini par l'accord d'entreprise et peut comprendre des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I.

### **Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps plein**

#### **Article 3**

##### **En vigueur étendu**

Modalité 1 : l'horaire hebdomadaire de 35 heures est réparti sur 4 ou 5 jours.

Modalité 2 : l'horaire hebdomadaire est réparti sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, on applique des horaires différents, avec un total de 70 heures sur les 2 semaines, sans dépasser 40 heures sur 1 semaine. Par exemple : cette répartition peut être de 39 heures et 31 heures, de 38 heures et 32 heures.

Modalité 3 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 5 jours ouvrés (ou 6 ouvrables) de congés supplémentaires par an. La prise de ces jours est laissée au choix du salarié, qui doit en informer l'employeur au moins 7 jours à l'avance, et ceci en dehors des périodes fixées par l'employeur en début d'année civile ou scolaire (cette période ne peut excéder 3 mois).

Modalité 4 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous la forme de 24 jours ouvrés (ou 28 jours ouvrables) de congés supplémentaires par an. 12 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance de 7 jours ; 12 jours sont laissés au choix des salariés, qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours à l'avance pour la prise de jours isolés, ou 15 jours à l'avance pour la prise d'une semaine de congés, et ceci en dehors des périodes fixées par l'employeur en début d'année civile ou scolaire (cette période ne peut excéder 3 mois).

### **Principes de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel**

#### **Article 4**

##### **En vigueur étendu**

Principe 1 : les salariés à temps partiel sont en dehors du périmètre de réduction du temps de travail.

Dans ce cas, l'horaire de travail hebdomadaire est maintenu et les salariés bénéficieront d'une augmentation de salaire dans les conditions définies à l'article 1er de l'avenant n° 48.

Principe 2 : les salariés à temps partiel sont inclus dans le périmètre de réduction du temps de travail.

Dans ce cas, toute augmentation du temps de travail au moins égale à la réduction opérée pourra être comptabilisée dans le volume d'embauches aux conditions suivantes :

- l'échéancier prévu à l'article 1er de l'avenant n° 48 sera anticipé pour ces salariés (35 heures au 1er janvier 2000) ;

- l'augmentation du volume horaire des temps partiels ne peut dépasser 50 % du volume total des embauches pour les entreprises de plus de 10 salariés (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

## **Personnel d'encadrement**

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent titre.

## **B. - TITRE II : AUTRES ENTREPRISES**

### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

Est concernée par le présent titre toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective, occupant plus de 50 salariés ainsi que les entreprises appliquant l'annexe III de la convention collective.

La méthode de calcul de l'effectif est celle définie à l'article L. 421-2 du code du travail pour les élections de délégués du personnel.

### **Article 7**

[En vigueur étendu](#)

Un accord d'entreprise, signé entre l'employeur et le délégué syndical, ou un salarié mandaté par un des syndicats représentatifs de la branche, organisera la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre (1).

Cet accord détermine les échéances de la réduction du temps de travail, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement. Il détermine aussi les dispositions relatives au suivi de sa mise en oeuvre.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Lorsqu'un accord d'entreprise sera négocié dans une entreprise de moins de 50 salariés, le délégué ou le mandaté syndical pourra bénéficier d'un crédit maximum de 20 heures dans la limite suivante : 10 heures par mois.

## **C. - TITRE III : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Réexamen de l'accord**

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 1er, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

### **Suivi de l'accord**

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires signataires.

La commission d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 1.6 de la convention collective nationale a pour mission de suivre l'application de l'accord et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord.

Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises.

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est applicable à compter de la date d'extension et au plus tôt le 1er mai 1999.

## **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

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

## **Avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7 est complété ainsi :

(voir cet article)

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Le dernier alinéa de l'article 5.7.1 est remplacé par la disposition suivante :

(voir cet article)

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.1 est complété comme suit :

(voir cet article)

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.2.6 devient l'article 5.7.1.1 et est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Il est créé un article 5.7.1.2 " Autres salariés concernés ".

(voir cet article)

### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.2 est renommé " Modulation type A ".

### **Article 7**

[En vigueur étendu](#)

Il est ajouté la mention : "type A" après le terme :

"modulation" figurant au 1er alinéa de l'article 5.7.2.1.

### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)



L'article 5.7.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 9**  
En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 5.7.2.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 10**  
En vigueur étendu

Dans l'article 5.7.2.5, la 3e phrase du premier item est remplacée ainsi :

(voir cet article)

**Article 11**  
En vigueur étendu

A l'article 5.7.2.5, il est ajouté à la dernière phrase du dernier item :

(voir cet article)

**Article 12**  
En vigueur étendu

L'article 5.7.2.7 est supprimé.

**Article 13**  
En vigueur étendu

Il est créé un article 5.7.3 "Modulation de type B".

(voir cet article)

**Article 14**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 16 avril 2003.

## **Avenant n° 104 du 8 février 2007 relatif aux heures complémentaires**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le chapitre V "Durée du travail" de la convention collective de l'animation est complété par l'article 5.4.7 ci-dessous :

Article 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 de 1/3 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 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CFTC ;  
CGT-FO ;  
CGC ;  
CFDT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 4.7.12 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 2**  
En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

## **Avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit, aux astreintes et au déplacement**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

La convention collective de l'animation est complétée comme suit :

Article 5.8

Autres situations particulières

(Voir cet article).

**Article 2**  
En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 21 juin 2004.

## **Périodes de permanences nocturnes Avenant n° 77 du 23 mars 2004**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CFTC ;  
CGC ;  
CFDT.

### **Article 1** En vigueur étendu

L'article 5.6 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet avenant)

### **Article 2** En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

## **Avenant n° 105 du 8 février 2007 relatif aux congés de courte durée**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

### **Article 1** En vigueur étendu

Le 1er item de l'article 6.2 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

"- mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés".

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 85 du 15 décembre 2004 relatif au congé sans solde**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC ;  
CFDT.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 6.4 est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 2**  
En vigueur étendu

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° 111 du 27 février 2008 relatif aux conditions du maintien de salaire**

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

**Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent avenant remplace l'avenant n° 111 du 13 décembre 2007 qui comportait des erreurs matérielles.

**Article 1**  
En vigueur non étendu

L'article 6.3 est complété par les dispositions suivantes :

« 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 (art. 6.3.1), congé d'adoption (art. 6.3.2) et paternité (art. 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 2**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant 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.

**Avenant n° 111 du 13 décembre 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire**

CNEA.

CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article :

Article 6.3.4  
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 (art. 6.3.1), congé d'adoption (art. 6.3.2) et paternité (art. 6.3.4) 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 2**  
En vigueur étendu

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 générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

### **Avenant n° 76 du 13 janvier 2004 relatif à la maladie durant la période congés**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC,

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 6.1.4 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 2**  
En vigueur étendu

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° 107 du 5 juin 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire des personnes utilisant une base forfaitaire de sécurité sociale**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 4.2 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :  
« Lorsque les conditions de rémunération entraînent l'utilisation d'une base forfaitaire de sécurité sociale, ces conditions doivent être notifiées dans le contrat. »

## **Article 2**

En vigueur étendu

Le point 1 (Arrêts maladie) de l'article 4.4.2 est complété par les dispositions suivantes qui s'intègrent à la suite du 2e alinéa :

« 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 3 premiers jours dans les cas énoncés ci-dessous ;
- 50 % du salaire brut à compter du 4e jour d'arrêt. »

## **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 103 du 8 février 2007 relatif aux frais professionnels**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

## **Article 1**

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 4.9 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

## **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

## **Article 1**

En vigueur étendu

Il est créé un article 4.8 au titre IV de la convention collective nationale de l'animation intitulée "Frais professionnels".

## **Article 2**

En vigueur étendu

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 doit obligatoirement déterminer un barème voté annuellement par l'instance délibérante compétente.

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

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 de l'emploi et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 avril 2003.

**Avenant n° 74 du 13 janvier 2004 relatif aux indemnités en cas d'arrêt maladie**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
CGC ;  
CFDT.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'article 4.4.2 "1. Arrêt pour maladie" de la convention collective de l'animation, alinéa 4, est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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° 109 du 20 septembre 2007 relatif au congé de maternité**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Le deuxième alinéa de l'article 6.3.1 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

" A partir du 121<sup>e</sup> jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein bénéficient d'une réduction journalière de 1 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. "

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2007.

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° 98 du 25 septembre 2006 relatif au dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO.

### **En vigueur non étendu**

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Il renforce le rôle primordial des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective et la possibilité en cas d'absence de permettre la continuation et le suivi de ce dialogue social dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur effectif.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent :

#### **Article 1**

### **En vigueur non étendu**

Le chapitre II de la convention collective nationale de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

(voir ce texte)

#### **Article 2**

### **En vigueur non étendu**

Le titre de l'article 1.6 devient "Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation".

#### **Article 3**

### **En vigueur non étendu**

Le 1er alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

#### **Article 4**

### **En vigueur non étendu**

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° 75 du 13 janvier 2004 relatif au congé de paternité**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

#### **Article 1**

### **En vigueur étendu**

Le troisième tiret de l'article 6.1.2 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :



(voir cet article)

**Article 2**  
En vigueur étendu

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° 101 du 8 février 2007 relatif au DIF et à la professionnalisation**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 7.2.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les actions de formation mises en oeuvre 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. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'article 7.2.4 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsqu'un salarié ayant acquis un crédit au titre du DIF quitte une entreprise de la branche (en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou 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. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.2.5 suivant :

« 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 oeuvre peut s'effectuer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.4.5 suivant :

« Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 par heure de formation, sans que la prise en charge du coût pédagogique puisse dépasser 9,15 . »

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.5.3 suivant :

« La prise en charge des périodes de professionnalisation est portée à 18 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 par heure de formation pour le coût pédagogique ;

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

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués. »

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2007.

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° 117 du 9 juin 2008 relatif au droit individuel à la formation**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

L'article 7.2.2 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er 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 1er janvier 2009 pour les salariés à temps plein, ainsi que pour les salariés à temps partiel ayant au moins un 4/5 de temps.

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

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

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à 12 mois (embauche en cours d'année), cette durée est calculée pro rata 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 (art. 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. »

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant 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.

## **Avenant n° 112 du 13 décembre 2007 relatif au financement du DIF en contrat à durée déterminée**

CNEA.

CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;

## Préambule

### En vigueur étendu

Afin de développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD après la fin de leur contrat de travail et de répondre aux conditions de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (Journal officiel du 2 mars 2006) : il a été prévu les dispositions suivantes :

### Article 1

#### En vigueur étendu

Le taux figurant au premier alinéa de l'article 7.6.1 est porté à 1,82 %.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 7.6.1 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2007. »

### Article 3

#### En vigueur étendu

Le taux concernant le plan de formation à l'article 7.6.2.1 est porté à 1,12 %.  
Le taux concernant le plan de formation à l'article 7.6.2.2 est porté à 1,67 %.  
Le taux concernant le plan de formation à l'article 7.6.2.3 est porté à 1,562 %.

### Article 4

#### En vigueur étendu

Le troisième item de l'article 7.6.4.1 devient : « - 0,56 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».  
Le troisième item de l'article 7.6.4.2 devient : « - 1,1 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».  
Le troisième item de l'article 7.6.4.3 devient : « - 0,752 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».

### Article 5

#### En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« 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.  
Les modalités pratiques applicables aux entreprises sont définies dans le protocole de fonctionnement entre la branche et l'OPCA. »

### Article 6

#### En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à sa signature.

### Article 7

#### En vigueur étendu

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 départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 84 du 4 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

SNOGAEC ;

UNODESC ;  
SADCS.

CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC ;  
CGT.

### **TITRE Ier : Formation professionnelle**

#### **Article 1** En vigueur étendu

Le titre VII de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir ce titre)

### **TITRE II : Commissions paritaires**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont apportées au titre Ier de la convention collective nationale de l'animation :

- le titre de l'article 1.6 devient : "Commissions paritaires" ;

- il est rajouté un sous-titre à l'article 1.6 :

"1.6.1. Commission nationale de conciliation et d'interprétation".

#### **Article 3** En vigueur étendu

L'article 1.6 est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### **TITRE III : Droit syndical**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont apportées au titre Ier de la convention collective nationale de l'animation :

Le dernier alinéa de l'article 2.5 est supprimé.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le taux de la contribution prévue à l'article 1.8.3 est porté à 0,08 % à compter du 1er janvier 2005.

#### **Article 6** En vigueur étendu

Le montant prévu à l'article 1.8.7 est porté à 8 000 Euros à compter du 1er janvier 2006.

### **TITRE VI : Dispositions diverses**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

#### **Article 8** En vigueur étendu

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.

## **Protocole d'accord du 14 juin 1993 relatif au financement de la formation professionnelle**

### **En vigueur non étendu**

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés soussignées sont d'accord pour que les organismes paritaires recueillant des cotisations d'origine conventionnelle contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour elles de leur participation à la gestion de ces organismes.

Concernant Uniformation, les organisations soussignées précisent que la cotisation conventionnelle définie au titre VII de la convention collective, soit 0,10 % pour les associations de plus de 10 salariés et 1,45 % pour les associations de moins de 10 salariés est composée de la manière suivante :

- plus de 10 salariés : 0,084 % pour le complément conventionnel aux dépenses de formation professionnelle et 0,016 % pour la contribution aux frais de préparation et d'études ;

- moins de 10 salariés : 1,434 % pour le complément conventionnel aux dépenses de formation professionnelle et 0,016 % pour la contribution aux frais de préparation et d'études.

Les sommes destinées à compenser les frais de préparation et d'études sont versées par les entreprises à Uniformation, ce qui se traduit par un versement minimal de 0,4 p. 100 composé de :

- 0,384 % au titre du plan de formation ;

- 0,016% pour la contribution aux frais d'études.

La méthode de comptabilisation de ces différents fonds et les modalités pratiques de versement seront définies en concertation entre Uniformation et la commission paritaire Emploi-Formation.

## **Avenant n° 88 du 15 juin 2005 portant diverses modifications de la formation professionnelle**

La CNEA,

La CGT ;  
La CGT-FO ;  
La CFDT ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC,

### **Article 1**

En vigueur étendu

Les 3 derniers alinéas du a de l'article 7.1.2 sont supprimés.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les termes " à temps partiel " figurant à la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa du b de l'article 7.1.2 sont supprimés.

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le 1er alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le 1er alinéa de l'article 7.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### **Article 5**

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 7.2.2 est supprimé.

**Article 6**

En vigueur étendu

Les termes : "Congé individuel de formation" figurant au 2e alinéa de l'article 7.2.3 sont supprimés.

**Article 7**

En vigueur étendu

Le 6e alinéa de l'article 7.2.3 est supprimé.

**Article 8**

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 7.2.4 est supprimé.

**Article 9**

En vigueur étendu

L'article 7.2.4 est complété par l'alinéa suivant :

(Voir cet article).

**Article 10**

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

**Article 11**

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2005.

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° 92 du 7 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle - Modification des dispositions du chapitre VII**

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

En vigueur étendu

Suite à l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, le présent avenant a pour objet d'apporter un certain nombre de modifications aux dispositions du chapitre VII de la convention collective nationale de l'animation concernant la formation professionnelle.

**Article 1**

En vigueur étendu

Le titre de l'article 7.6.2 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 7.6.2.1. "Entreprises de 20 salariés et plus".

(Voir cet article).

**Article 2**

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.6.2.2 sont modifiées comme suit :

Article 7.6.2.2. " Entreprises de 10 à moins de 20 salariés "

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 1,59 % au titre du plan de formation.

(Voir cet article).

**Article 3**  
En vigueur étendu

Il est créé un article 7.6.2.3 :

Article 7.6.2.3. " Entreprises de moins de 10 salariés "

- 0,25 % au titre de la professionnalisation ;

- 1,482 % au titre du plan de formation ;

- 0,008 % au titre du congé de formation syndicale (cf. article 2.6 de la CCN).

(Voir cet article).

**Article 4**  
En vigueur étendu

Il est créé un article 7.6.2.4 :

Article 7.6.2.4. " Franchissement des seuils "

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

(Voir cet article).

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le titre de l'article 7.6.4.1 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 7.6.4.1. " Entreprises de 20 salariés et plus "

(Voir cet article).

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.6.4.2 sont modifiées comme suit :

Article 7.6.4.2. " Entreprises de 10 à moins de 20 salariés "

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 1,03 % au titre du plan de formation.

(Voir cet article).

**Article 7**  
En vigueur étendu

Il est créé un article 7.6.4.3 :

Article 7.6.4.3. " Entreprises de moins de 10 salariés "

- 0,25 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,672 % au titre du plan de formation ;

- 0,008 % au titre du congé de formation syndicale.

La contribution totale ne peut être inférieure à 50 .

(Voir cet article).

**Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Il est créé un article 7.6.4.4 :

Article 7.6.4.4. " Franchissement des seuils "

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

(Voir cet article).

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

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.

### **Commission paritaire nationale emploi-formation.- Annexe au titre VII Accord du 14 janvier 1991**

SADCS ;

SNOGAEC.

FNSAC-CGT ;

FTILAC-CFDT ;

SNEPAT-FO ;

CGC.

#### **Composition**

##### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002

La commission paritaire nationale emploi-formation de l'animation (CPNEF ASC) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (un titulaire et un suppléant par organisation), d'autre part.

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

#### **Objectifs**

##### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

La CPNEF ASC 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.



## **Mission**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

#### **3.1 Formation**

En matière de formation, la CPNEF ASC 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 CIF, des formations en alternance, des CFI, etc. ;
- définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,3 % 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 ;
- mettre en oeuvre avec l'Etat un contrat d'étude prévisionnelle de l'emploi en vue d'élaborer un engagement de développement de la formation professionnelle dans l'animation.

#### **3.2 Emploi**

En matière d'emploi , la CPNEF ASC est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- desusciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'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.

## **Organisation**

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 32 du 4 juillet 1995 en vigueur le jour suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 95-31 étendu par arrêté du 16 octobre 1995 JORF 25 octobre 1995.

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 ;
- prise en charge des frais de participation aux réunions de la commission (dans un premier temps cette prise en charge se fera conformément à l'article 1.7 de la convention collective nationale) ;
- détermination des ressources de la CPNEF ASC et de ses moyens d'action.

Les membres de la CPNEF sont habilités à discuter les dispositions financières , pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord .

Dans toutes les entreprises, il est institué une cotisation de 0,04 % de la masse salariale au titre de la Commission paritaire nationale emploi-formation pour des recherches et études relatives à l'emploi et à la formation dans la branche et pour le fonctionnement de la Commission paritaire nationale emploi-formation.

Cette cotisation de 0,04% de la masse salariale brute au titre de la Commission paritaire nationale emploi-formation sera appelée par l'OPCA désigné par la branche. Ce versement doit être effectué, quel qu'en soit le montant.

L'utilisation des fonds collectés par l'OPCA désigné par la branche au titre du 0,04 % "études et recherches" fera l'objet de modalités définies par la Commission paritaire nationale emploi-formation.

## **Litiges et contrôles**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront soumises :

- soit à la commission mixte nationale de négociation de la convention collective nationale si elles sont soulevées par une des organisations siégeant à la CPNEF, et concernant l'éventuelle renégociation du présent accord ;

- soit à la commission nationale de conciliation et d'interprétation de la même convention collective nationale pour les autres cas.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale "Animation" du 28 juin 1988 et étendue par arrêté du 10 janvier 1989.

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date du présent accord.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de dénonciation. Cette demande, d'un ou plusieurs signataires, devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte d'un préavis de 6 mois avant son examen. Elle devra énoncer de manière explicite les propositions de modification ainsi que les motivations de la demande.

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

### **Avenant n° 97 du 20 avril 2006 relatif au remboursement des salaires**

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

#### **Article 1**

En vigueur étendu

L'article 1.8.7 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

"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 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."

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er 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° 86 du 15 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC.

## Préambule

### En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés ;
- de répondre aux obligations fixées par la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites.

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des entreprises de la branche, une contrepartie en terme d'emploi ne saurait être fixée de façon rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager entreprise par entreprise une discussion avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent sur les contreparties en terme d'emploi susceptibles d'être opérées. Les embauches peuvent être faites dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou encore dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la transformation des contrats à temps partiel en contrats à temps plein.

### Article 1

#### En vigueur étendu

Le point 3 de l'article 4.4.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

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 conventionnelle de licenciement et calculée dans les mêmes conditions.

4.4.4.1. La mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et 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-après 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 de 1 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 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, la plafond du DIF 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 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 oeuvre, 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 10 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 1er 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-après 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 de 1 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 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans le plafond du DIF 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 conventionnelle de licenciement et calculée dans les mêmes conditions.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

**Article 3**  
En vigueur étendu

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° 116 du 27 février 2008 relatif à la retraite complémentaire**

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

**Article 1**  
En vigueur non étendu

L'article 9.2 de la convention collective nationale de l'animation est supprimé.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant 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.

### **Avenant n° 120 du 15 septembre 2008 relatif au compte épargne-temps**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Il est créé un chapitre X dans la convention collective de l'animation intitulé « Compte épargne-temps » dont les dispositions sont les suivantes :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'inciter les entreprises à mettre en place d'un compte épargne-temps, et non de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargne-temps dans toutes les entreprises.

#### « Article 10.1

##### Modalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre au profit du salarié d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement est négociée :

10. 1. 1. Avec les délégués syndicaux dans le cadre des articles 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 épargne-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 compte épargne-temps à l'issue de sa période d'essai.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, 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 oeuvre 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 :

Salaire mensuel brut + charges patronales

22 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 du 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 indemnisables

Le nombre de jours de congés indemnisables 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 indemnisables 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 dû à concurrence d'un nombre de jours indemnisables 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 L. 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 en euros des jours épargnés au titre du report des jours de congés payés annuels correspondant à la 5e semaine de congés payés, peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération différée pour :

Si le CET a été mis en oeuvre selon les modalités prévues aux articles 10. 1. 1 et 10. 1. 2 du présent accord collectif :

- alimenter le plan d'épargne d'entreprise (PEE / PEI) relevant des articles L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise ;
- alimenter le plan d'épargne 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'épargne.

Si le CET a été mis en oeuvre 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 épargne-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 individuel

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 reprenneuse 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 épargne-temps :

- Fédéris épargne 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 9e ;
  - 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 9e ;
- Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric. »

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

A partir de cette date, les entreprises ayant déjà mis en place un compte épargne-temps auront la possibilité de rejoindre le régime du compte épargne-temps mis en place par le présent accord collectif.

Le présent accord sera réexaminé par les partenaires sociaux au plus tard dans un délai de 5 ans.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Avenant n° 106 du 8 février 2007 relatif à la prévoyance**

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

### **Article 1** En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 8.4 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 4e jour d'arrêt de travail continu, il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation. »

### **Article 2** En vigueur étendu

L'article 8.7 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

« 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 3** En vigueur étendu

L'article 8.3 de la convention collective nationale est modifié selon les dispositions suivantes :

« Rente éducation OCIRP :

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3e catégorie uniquement), survenu à compter du 1er 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 18e anniversaire ;

- 15 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 26e 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 1er janvier 2003.

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

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2007.

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° 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance**

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Le titre VIII de la convention collective de l'animation est complété par le préambule suivant :

« 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, d'incapacité et d'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 2**  
En vigueur non étendu

L'article 8.4 est modifié comme suit :

« 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 termes 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 4e 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 de 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 3**  
En vigueur non étendu

Le 1er alinéa de l'article 8.5. « Garantie. - Incapacité » est remplacé par :

« 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. »

**Article 4**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2008.

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.



## Avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CGT ;  
FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

L'étude menée en 2002 par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation par AG2R Prévoyance, CRI Prévoyance, GNP-INPC, UNPMF (Union nationale prévoyance de la mutualité française) et l'OCIRP, ayant conclu tant à leur satisfaction qu'à la possibilité d'améliorer le régime, il est décidé de :

- la reconduction du choix de ces 4 organismes en tant qu'organismes assureurs des garanties en cas de décès, incapacité et invalidité et de l'OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie rente éducation ;

- l'amélioration des prestations afférentes aux garanties incapacité, invalidité et rente éducation ;

- la formalisation du maintien renforcé de la garantie décès au profit des bénéficiaires de prestations incapacité et invalidité en application de l'article 7-1 de la loi Evin issu de la loi du 17 juillet 2001.

#### Article 1

##### En vigueur étendu

L'article 8.3 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

#### Article 2

##### En vigueur étendu

L'article 8.4 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

#### Article 3

##### En vigueur étendu

L'article 8.5 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

#### Article 4

##### En vigueur étendu

L'article 8.6 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

#### Article 5

##### En vigueur étendu

L'article 8.8 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

#### Article 6

##### En vigueur étendu

L'article 8.12 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

#### Article 7

##### En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2003.

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

Fait à Paris, le 18 février 2003.

## **Avis d'interprétation n° 1 du 8 janvier 1990**

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

La dénonciation d'un accord collectif doit s'accompagner, quelles que soient les dispositions de cet accord :

- des nouvelles propositions de l'employeur ;
- des modalités de négociation.

### **Interprétation de l'article 4.4**

#### **En vigueur étendu**

Pendant la période de 90 jours d'arrêt de maladie donnant droit à un versement complémentaire de l'employeur, et quels que soient les droits du salarié au regard des indemnités journalières de la sécurité sociale, le versement de l'employeur est limité à :

- 100 % du salaire brut pendant les trois premiers jours de l'arrêt de travail ;
- 50 % du salaire brut pendant le reste de la période.

### **Interprétation de la classification groupe V**

#### **En vigueur étendu**

Un salarié dont les tâches comptables comprennent l'établissement du bilan annuel, du compte de résultat ou plus généralement de l'ensemble des documents comptables de synthèse fournis aux instances statutaires, ne peut relever d'un groupe inférieur au groupe V.

### **Interprétation de l'article 5.5**

#### **En vigueur étendu**

Les salariés ayant eu la qualité de cadre antérieurement à l'extension de la convention collective et n'ayant pas été classés en groupe 7,8 ou 9 lors de sa mise en place conservent les avantages suivants :

- inscriptions et cotisations à l'APEC ;
- inscriptions et cotisations à un régime de retraite des cadres (garantie minimale)
- durée du préavis et indemnités en cas de rupture du contrat.

Le minimum conventionnel (salaire, ancienneté) sera celui du groupe de classification, sans que cela puisse entraîner une perte de salaire (sauf en cas de mesure disciplinaire).

Cet avis complète les dispositions de l'article 5.5.

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

### **Interprétation de l'annexe II**

#### **En vigueur étendu**

La commission nationale d'interprétation réunie le 10 juin 1991 déclare que l'avenant n° 8 concerne exclusivement les salariés embauchés sous le régime de l'annexe II et ne peut en aucun cas et sous quelque forme que ce soit être utilisé pour classer les salariés relevant du régime général.

Un salarié permanent occupant des fonctions en centre de loisirs ou de vacances doit être classé dans le groupe qui correspond aux tâches et responsabilités réellement exercées :

- animateurs : au moins le groupe III ;
- directeurs adjoints : au moins le groupe IV ;
- directeurs : du groupe IV (plus 10 points de prime de responsabilité) au groupe VII.

### **Interprétation relative aux salaires**

#### **En vigueur étendu**

Le salaire brut calculé suivant les règles de la convention collective (salaire de base plus ancienneté) ne saurait être inférieur au salaire brut antérieur, comprenant tous ses éléments constitutifs (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.).

Si la classification dans la convention collective fait apparaître un salaire théorique inférieur, une prime différentielle doit être attribuée sous forme d'un montant exprimé en points ou en francs. Dans ce dernier cas, sa valeur ne peut être diminuée.

### **Réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi Interprétation de l'article 4.4.3**

#### **En vigueur étendu**

La Commission nationale d'interprétation, réunie le 18 novembre 1991, émet l'avis suivant :

Le droit à la réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi, pendant la période de délai-congé en cas de licenciement (art. 4.4.3) s'exerce de la manière suivante :

- pour les salariés ayant un temps de travail contractuel égal ou supérieur à un mi-temps : 2 heures par jour, éventuellement cumulables en fin de préavis, après accord de l'employeur ;
- pour les salariés ayant un temps de travail contractuel inférieur à un mi-temps, le droit à réduction journalière du temps de travail est égal à 25 p. 100 de celui-ci, éventuellement cumulable en fin de préavis, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur.

### **Interprétation relative à la prime d'ancienneté**

#### **Article 1.1**

#### **En vigueur étendu**

La commission réunie le 4 mai 1992, émet l'avis suivant :

L'assujettissement d'un organisme à la convention collective de l'animation socioculturelle 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.

#### **Article 1.1**

#### **En vigueur non étendu**

Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.

La commission réunie le 4 mai 1992, émet l'avis suivant :

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.

### **Interprétation de l'article 1.1**

#### **En vigueur étendu**

La Commission nationale d'interprétation, réunie le 18 novembre 1991, émet l'avis suivant :

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 cela 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 douze mois à compter de la

date d'embauche.

### **Interprétation de l'article 1.1 Avis du 4 mai 1992**

#### **En vigueur étendu**

La commission d'interprétation réunie le 14 décembre 1992 émet l'avis suivant :

Lors de l'application de la convention collective, le salaire brut calculé selon les règles de ladite convention (salaire de base plus ancienneté) ne saurait être inférieur au salaire brut antérieur, comprenant tous les éléments constitutifs (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.).

Si la classification dans la convention collective fait apparaître un salaire théorique inférieur, une prime différentielle doit être attribuée sous la forme d'un montant exprimé en francs ou en points.

Lorsque cette prime est attribuée en francs, sa valeur ne peut être diminuée.

Lorsque cette prime est attribuée en points, elle peut être revue à la baisse, voire supprimée (sans que cela puisse entraîner une diminution du salaire de base), à l'occasion d'un changement de groupe.

### **Interprétation de l'article 1.1 Avis du 14 décembre 1992**

#### **En vigueur étendu**

La commission d'interprétation de la convention collective de l'animation socioculturelle réunie le 1er février 1993 émet l'avis suivant :

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 oeuvrant 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".

#### **En vigueur non étendu**

Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.

La commission d'interprétation de la convention collective de l'animation réunie le 1er février 1993 émet l'avis suivant :

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 oeuvrant 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".

### **Procès-verbal n° 33 du 6 juin 1997 relatif à la commission paritaire nationale de conciliation**

SNAEC SO.

Fédération nationale des services de santé et des services sociaux CFDT ;  
Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle USPAOC-CGT ;  
Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;  
Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC.

#### **En vigueur non étendu**

La commission paritaire nationale de conciliation réunie ce jour à la demande de la CFDT et sous la présidence des salariés, a été appelée à statuer sur la classification des animateurs à : "la fédération des maisons de quartiers" de Saint-Nazaire (44600).

La commission constate que :

- dans la grille de classification actuelle, l'emploi d'animateur socio-culturel se situe sur 3 groupes : coefficients 230, 250 et 287 ;
- le niveau de classification d'un emploi relève de la responsabilité de l'employeur ;
- le document fourni en commission intitulé : profil de poste de l'animateur peut être assimilé à un emploi de coefficient 287.

Dans la circonstance, il n'y a pas été fait référence dans les contrats de travail. Celui-ci n'est donc pas contractuel.

La commission de conciliation recommande qu'en cas de production de profil de poste, celui-ci doit correspondre à chaque emploi des coefficients pris en

référence et soit annexé aux contrats de travail.

### **Avis n° 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

#### **Article 1er**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

Les écoles de musique associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation, et cela, depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis n° 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

#### **Article 1**

**En vigueur non étendu**

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 culturel et éducatif. 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.

#### **unique**

**En vigueur non étendu**

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.

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 culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis d'interprétation n° 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

SNEPAT FO ;  
USPAOC CGT ;  
FERC CGT ;  
FTILAC CFDT.

#### **Article 1er**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

Les écoles de danse associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis d'interprétation n° 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs**

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

FTILAC CFDT ;

USPAOC CGT ;

SNEPAT FO ;

FERC CGT.

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

Les écomusées associatifs sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis d'interprétation n° 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations de scoutisme**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

FERC CGT ;

SNEPAT FO ;

FTILAC CFDT ;

USPAOC CGT.

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

Les associations de scoutisme sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis d'interprétation n° 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

FERC CGT ;

SNEPAT FO ;

FTILAC CFDT ;

USPAOC CGT.

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

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 culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

## **Avis d'interprétation n° 38 du 9 avril 1999 relatif à la classification**

SNOGAEC ;  
SADCS ;  
UNODESC.

SNEPAT FO ;

FERC CGT ;

FTILAC CFDT ;

USPAOC CGT.

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.

Un salarié qui exerce régulièrement dans l'année l'encadrement de stages de formation et ayant sous sa responsabilité plusieurs formateurs ne peut relever d'un groupe inférieur au groupe V de la convention collective de l'animation.

## **Avis d'interprétation n° 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

SNEPAT FO ;

FTILAC CFDT ;

USPAOC CGT ;

FERC CGT.

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Pour l'application des deuxième et troisième paragraphes de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation socioculturelle, le décompte des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I à ladite convention se fait en référence à l'horaire figurant sur le bulletin de salaire.

### **Article 1**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.

Pour l'application des deuxième et troisième paragraphes de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation, le décompte des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I à ladite convention se fait en référence à l'horaire figurant sur le bulletin de salaire.

## **Avis d'interprétation n° 40 du 9 avril 1999**

UNODESC ;

SADCS ;  
SNOGAEC.

SNEPAT FO ;

FTILAC CFDT ;

USPAOC CGT ;

FERC CGT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective de l'animation socioculturelle est amené à exécuter une activité en dehors des périodes de travail inscrites au contrat de travail, l'application de cet article ne peut pas être remise en cause.

Un avenant au contrat de travail précisant les conditions d'exécution (heures de préparation...) devra être signé.

**Article 1**  
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.

Lorsqu'un salarié relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective de l'animation est amené à exécuter une activité en dehors des périodes de travail inscrites au contrat de travail, l'application de cet article ne peut pas être remise en cause.

Un avenant au contrat de travail précisant les conditions d'exécution (heures de préparation ...) devra être signé.

## **Avenant n° 96 du 20 avril 2006 relatif au salaire conventionnel**

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 1.7.1 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 2**  
En vigueur étendu

Dans la grille de l'article 1.5, le coefficient du groupe 2 est porté à 235.

**Article 3**  
En vigueur étendu

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° 113 du 13 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation**

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.



Il renforce le rôle primordial des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective et la possibilité en cas d'absence de permettre la continuation et le suivi de ce dialogue social dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur effectif.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent :

## **Article 1** En vigueur étendu

Le chapitre II de la convention collective nationale de l'animation est complété par les dispositions suivantes.

### Article 2.7

#### Dialogue social

#### Article 2.7.1

##### Négociation des accords d'entreprise

##### Article 2.7.1.1 (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 1 mois avant l'ouverture des négociations.

##### Article 2.7.1.2 (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. (3)

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.

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 du code du travail. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [II], dernier alinéa), aux termes desquelles l'accord détermine les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [III], alinéas 1 et 2), les salariés mandatés soient expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et que les organisations syndicales soient informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [III], alinéa 4), qui n'imposent l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés que pour les accords signés par un salarié mandaté.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

## **Article 2**

#### En vigueur étendu

Le titre de l'article 1.6 devient : « Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation ».

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

#### Article 4

##### En vigueur étendu

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 générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

### Avenant n° 119 du 15 septembre 2008 relatif au départage

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

#### Article 1

##### En vigueur étendu

L'article 1.1 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

« Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSO (du 4 juin 1983), à l'exception :

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l'activité principale relève des articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la convention collective nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la convention collective nationale de l'animation ;
- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans conformément aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la convention collective nationale de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tels que les maisons de jeunes et de la culture ou les maisons pour tous appliquant la convention collective nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1er janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la caisse d'allocations familiales au titre de prestation de service "animation globale et coordination" peuvent continuer à relever de la convention collective nationale de l'animation, sauf si la structure décide d'appliquer la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSO. »

#### Article 2

##### En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant 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.

### Avenant n° 126 du 4 février 2009 relatif à la prévoyance

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 8. 1 du titre VIII « Prévoyance » est modifié comme suit :

« 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. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'article 8.2 « Garantie capital décès » du titre VIII « Prévoyance » de la convention collective nationale de l'animation est modifié comme suit :

« 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) 3e catégorie, il est versé en une seule fois, un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de référence. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2009.

Le présent avenant 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.

## Avenant n° 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

La grille de l'article 1. 5 de l'annexe I est modifiée comme suit.

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. 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 oeuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
C	280 (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 oeuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. 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 domaines 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. Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations. Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre avec une assez large autonomie.
E	350	L'emploi implique : - soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens ; - soit la responsabilité d'un service ; - soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille.	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. Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement. Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement. Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions. 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) : - dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ; - participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service ; - dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée.
G	400	Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité. 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 oeuvre 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. Il rend compte soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.
H	450		Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en oeuvre une approche multicritères qui croise : - le champ d'intervention ; - le domaine de responsabilités plus ou moins étendu ; - l'importance stratégique du domaine de responsabilité ; - la taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montants budgétaires.
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

**Article 2**  
En vigueur étendu

Il est créé un article 1. 5. 1 à l'annexe I de la convention collective :

« 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. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

L'article 1. 6 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

L'article 1. 4. 1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

**Article 5**  
En vigueur étendu

L'article 1. 4. 3 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les articles 1. 4. 2, 1. 7. 3 et 1. 7. 4 sont supprimés.

**Article 7**  
En vigueur étendu

L'article 1. 7. 1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 paie.

Concernant les salariés des niveaux 1 et 2 et A, lorsque la mise en oeuvre de l'alinéa précédent entraîne une modification essentielle de la structure de la paie, 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 paie sera conservée. »

**Article 8**  
En vigueur étendu

L'article 1. 7. 6. est modifié comme suit :

« 1. 7. 6. Déroulement de carrière

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 oeuvre du contrôle.

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

Salaire brut total - (Salaire 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	I	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

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. »

**Article 9**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2010.

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.

**Avenant n° 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n° 127**

Le CNEA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Suite à la signature de l'avenant 127, celui-ci est complété comme suit :

**Article 1**  
En vigueur étendu

Il est ajouté, au dernier alinéa de l'article 1. 7. 6. 3, après le tableau de déroulement de carrière, la mention suivante :

« Le montant ainsi déterminé par le nombre de points est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

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.

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 130 du 14 septembre 2009 relatif à la formation professionnelle**

Le CNEA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 7. 5. 3 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

« Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € 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 € par heure de formation pour le coût pédagogique ;

- le montant de 18 € par heure de formation, frais annexes inclus (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).  
L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués. »

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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.

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n° 32**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

**Préambule**

**En vigueur étendu**

L'avis d'interprétation n° 32 négocié et signé par les partenaires sociaux, puis étendu au Journal officiel, offrait la possibilité pour les employeurs de convenir avec les salariés de ne retenir, pour les salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I, que les heures de face-à-face pédagogique comme horaire mensuel dans le cadre de l'utilisation des bases forfaitaires pour activité accessoire.

Une circulaire ministérielle du 26 avril 2006 indique cependant que doivent être prises en compte toutes les heures rémunérées, y compris les heures de préparation et de suivi.

En conséquence, les signataires conviennent :

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

L'avis d'interprétation n° 32 du 10 novembre 1998 indiquant « lorsque le salarié exerce une activité accessoire, en conformité avec l'arrêté du 28 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de la sécurité sociale dues pour l'emploi des personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire, et en cas d'accord entre les parties, il peut être dérogé à l'article 1er du protocole d'accord du 2 juillet 1998. Dans ce cas, l'horaire figurant sur la fiche de paie mensuelle sera égal au douzième de l'horaire de service annuel » est abrogé.

Pour les salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I, l'horaire mensuel figurant sur le bulletin de paie ne peut donc être calculé que conformément à l'article 1er du protocole d'accord sur les modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I et donc de la manière suivante :

- professeur : horaire de service  $\times 52/12 \times 35/24$  ;
- animateur technicien : horaire de service  $\times 52/12 \times 35/26$ .

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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.

**Avenant n° 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire**

CNEA.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Afin de tenir compte de la modification de l'intitulé d'un certificat de qualification professionnelle, les partenaires sociaux décident :

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Au point 5 « Liste des CQP » 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**

En vigueur non étendu

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.

### **Avenant n° 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Afin de préciser le régime applicable des congés payés pour les salariés relevant de la grille spécifique de l'animation, l'annexe I est modifiée comme suit.

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Il est rajouté un article 1.4.6 à l'annexe I de la convention collective de l'animation :

« Article 1.4.6

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 1er septembre N au 31 août N + 1 ou du 1er 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. »

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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.



## Avenant n° 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Suite à la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux, afin de se conformer ou de s'adapter à celle-ci, décident :

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7. 1. 2 est modifié comme suit :

Au 1er alinéa de l'article 7. 1. 2 « Catégorisation des actions de formation », le terme « trois » est remplacé par « deux ».

### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 7. 1. 2, le titre « a) Les actions d'adaptation au poste de travail » est remplacé par « 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 ».

### Article 3

En vigueur étendu

Le nouvel article 7.1.2 a est rédigé comme suit :

« 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. (1)

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.

Cependant, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié pour la rémunération de ces heures supplémentaires, celles-ci n'entreront pas dans le contingent de l'article 5.4.6. » (2)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6321-2 et L. 3121-11 et suivants du code du travail, toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constituant un temps de travail effectif et obéissant de ce fait, pour ce qui est des heures supplémentaires, aux dispositions légales les concernant.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

### Article 4

En vigueur étendu

L'article 7. 1. 2 b est supprimé.

**Article 5**  
En vigueur étendu

A l'article 7. 1. 2, du fait de la suppression de l'actuel article 7. 1. 2 b, le point c « Les actions de développement des compétences » devient le point b « Les actions de développement des compétences ».

**Article 6**  
En vigueur étendu

A l'article 7. 1. 2 c dans sa rédaction actuelle :

Au 1er alinéa, les termes « l'acquisition » sont remplacés par « l'évolution ».

Au 2e alinéa, le terme « qualité » est remplacé par « qualification ».

Le 4e alinéa se rattache désormais directement au 3e alinéa : ils ne feront plus qu'un alinéa.

Dans ce nouveau 3e alinéa, la phrase entre parenthèses est modifiée comme suit : « (montant de l'allocation de formation, qui ne peut être inférieur à 50 % de son salaire horaire net calculé selon les dispositions légales, frais annexes), ».

**Article 7**  
En vigueur étendu

Après les deux items de l'article 7. 1. 3 « Utilisation des fonds au titre du plan par l'OPCA », il est ajouté en dessous, mais pas sous forme d'item, la phrase suivante :

« Par ailleurs, peuvent être prises en charge des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent. »

**Article 8**  
En vigueur étendu

A l'article 7. 2. 4, les termes dans la parenthèse « faute grave ou » sont supprimés.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Au premier item de l'article 7. 3. 2, la partie de la phrase « y compris les contrats emplois solidarité au cours des 5 dernières années » est remplacée par « 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 ».

Au deuxième item de l'article 7. 3. 2, la partie de la phrase « y compris les contrats emplois solidarité au cours des 12 derniers mois » est remplacée par « 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 ».

**Article 10**  
En vigueur étendu

A l'article 7. 4. 3 « Public visé », il est ajouté les points c et d suivants :

« 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). »

**Article 11**  
En vigueur étendu

Après le tableau figurant à l'article 7. 8. 4. 3 « Rémunération », la phrase « La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 7. 4. 4 » est remplacée par les dispositions suivantes :

« 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 :

- 1re année : 50 % ;
- 2e année : 65 % ;
- 3e 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 :

- 1re année : 65 % ;

- 2e année : 75 % ;
- 3e année : 90 % . »

**Article 12**  
En vigueur étendu

Il est ajouté un quatrième item suite à l'alinéa 1 de l'article 7. 9. 2 :

« - Mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrats, type d'apprentissage ...). »

**Article 13**  
En vigueur étendu

A l'article 2. 5 « Absences pour raisons syndicales », les trois items sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 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 dates 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 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 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 convoqués. »

**Article 14**  
En vigueur étendu

Il est ajouté un item à l'article 4. 2 « Conclusion du contrat d'embauche de la convention collective » : « Information sur le bilan d'étape professionnel ».

**Article 15**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté 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.

**Avenant n° 136 du 11 avril 2011 relatif à la retraite**

CNEA.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

**Préambule**

En vigueur étendu

Suite à l'évolution des dispositions législatives et à l'interdiction de mise à la retraite par l'employeur avant l'âge de 65 ans, les dispositions de la convention collective nationale de l'animation sont aménagées comme suit :

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les articles suivants de la convention collective de l'animation, tous relatifs à la mise à la retraite de salariés de moins de 65 ans, voire de moins de 60 ans, sont supprimés :

- article 4.4.4.2. « Mise à la retraite des salariés de moins 65 ans (et de plus de 60 ans) » ;
- article 4.4.4.2.1. « Conditions pour une mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.2.2. « Indemnité de mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.2.3. « Procédure de mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.3. « Mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières » ;
- article 4.4.4.3.1. « Conditions pour une mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.3.2. « Indemnité de mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.3.3. « Procédure de mise à la retraite ».

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'article 4.4.4.4 « Départ à la retraite », relatif à l'indemnité de départ à la retraite, sera désormais l'article 4.4.4.2 « Départ à la retraite ». Ces termes restent inchangés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

## **Avenant n° 137 du 26 septembre 2011 relatif au temps partiel modulé**

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Suite à la loi du 20 août 2008 sur l'aménagement du temps de travail, modifiant notamment les conditions de recours au temps partiel modulé, il est conclu un accord de modulation spécifique aux salariés à temps partiel.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Il est rajouté un 2e alinéa à l'article 5.7 :  
« Il est créé en outre une modulation pour les salariés à temps partiel. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Il est rajouté les articles suivants à la convention collective de l'animation :

« 5.7.4. Modulation pour les salariés à temps partiel  
5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux variations inhérentes aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la branche professionnelle, de permettre de satisfaire l'accueil du public, et d'éviter le recours excessif aux heures complémentaires, au chômage partiel, un régime de modulation pour les salariés à temps partiel est mis en place concernant les salariés sous CDI ou CDD de 4 mois ou plus, à l'exception des CDD de remplacement pour lesquels aucune durée minimale n'est fixée, favorisant ainsi l'augmentation de la durée du travail, dans les cas suivants :

- postes définis pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte, fonctionnant en continu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, mais avec des horaires variant selon ces 2 périodes distinctes ;  
- postes définis pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances fonctionnant en continu ou discontinu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, et sans pouvoir prédéterminer à l'avance un programme d'intervention précis.  
La mise en place de la modulation est effectuée par accord d'entreprise négocié et signé avec un délégué syndical d'une organisation représentative au niveau national. En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut mettre en place les modalités ci-dessous, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'employeur peut également négocier aux conditions de l'article 2.7 de la convention collective de l'animation. Cet accord d'entreprise inscrit, dans une économie générale, des compensations variées aux contraintes de la modulation.

Par ailleurs, les accords d'entreprise signés avant la date de signature du présent accord de branche avec un délégué syndical et ceux validés par la commission nationale d'interprétation et de validation conformément aux dispositions de l'article 2.7 ne sont pas remis en cause, sauf dénonciation de l'une des parties signataires.

Dans tous les cas, ce dispositif 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 faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire contractuel minimal.

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

##### 5.7.4.2.1. Activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte

Le recours au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants :

- surveillant de cantine des centres de loisirs et/ ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnel de service des restaurants des centres de loisirs et/ ou de vacances et/ ou classes de découverte ;
- animateurs des centres de loisirs et/ ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints) des centres de loisirs et/ ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnels de cuisine des centres de loisirs et/ ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnel d'entretien des centres de loisirs et/ ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte.

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. 3171-3 du code du travail.

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.

Concernant ces modifications de répartition de l'horaire, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement, qu'il soit motivé ou non, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Conformément au code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

##### 5.7.4.2.2. Pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances

Le recours au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants :

- surveillant de cantine des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;
- personnel de service des restaurants des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;
- animateurs des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;
- personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints) des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;
- personnels de cuisine des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;
- personnel d'entretien des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances.

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. 3171-3 du code du travail.

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.

Le contrat de travail précisera la possibilité et les modalités de modification de la répartition annuelle en cas d'annulation de l'organisation d'une classe de découverte, quelle qu'en soit la raison. En cas d'une telle annulation, l'employeur, sur cette période prévue, pourra mettre le salarié sur une autre mission, en rapport avec les fonctions pour lesquelles il est embauché. Le cas échéant, ces heures pourront être reportées jusqu'à la fin de la période annuelle prévue au contrat de travail. A cette date, les heures perdues du fait d'annulations, et non reportées, resteront acquises au salarié, en respect de son horaire minimal annuel garanti, sauf à demander, et obtenir, une indemnisation au titre du chômage partiel. Dans ce cas, il sera appliqué les dispositions légales propres au chômage partiel.

Concernant ces modifications de répartition de l'horaire, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le

contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement, qu'il soit motivé ou non, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Conformément au code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

#### 5.7.4.3. Durée du travail Durée annuelle minimale

Sauf accord exprès du salarié, la durée minimale annuelle de travail des salariés à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur l'année, ne pourra être inférieure à 480 heures travaillées.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de modulation à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne du travail sur la période de référence ne peut être supérieure ou égale à 33 heures.

Le contrat de travail devra préciser :

- la période de référence : celle-ci peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois consécutifs ou, pour le cas des CDD, à la période du contrat ;
- la période de référence pour les congés payés, qui pourra être identique à la période de référence de la modulation ;
- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- l'horaire annuel minimal de travail ;
- les périodes de travail, faisant apparaître distinctement les périodes hautes et les périodes basses d'activité ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition.
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée annuelle du travail contractuelle ;
- situation du salarié durant les périodes non travaillées.

#### 5.7.4.4. Conditions d'amplitude de la modulation des horaires

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.

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.

#### 5.7.4.5. Mensualisation

Il sera proposé au salarié, sous contrat de travail à temps partiel modulé, que sa rémunération soit mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal à 1/12 de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. Cette modalité permet un salaire fixe mensuel.

Avec l'accord de son employeur, le salarié sous contrat de travail à temps partiel modulé peut opter pour un autre mode de rémunération.

En cas de versement de salaire non mensualisé, mais au réel selon le nombre d'heures effectuées chaque mois, il est rappelé qu'une fiche de paye devra être réalisée chaque mois, y compris lors des mois où aucune heure ne serait réalisée du fait du planning.

Dans tous les cas, il sera précisé au contrat de travail que durant toutes les périodes non travaillées, hors les périodes de congés payés, le salarié sera libre de tout engagement salarié par ailleurs.

#### 5.7.4.6. Rémunération

Deux modes de rémunération seront applicables selon la situation de l'emploi dans l'entreprise :

- si dans l'entreprise, un salarié est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, tous les salariés à temps partiel modulé sous le présent régime, et occupant le même poste, les mêmes fonctions que le salarié à temps plein, devront voir leur rémunération minimale calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 33 heures hebdomadaire ;

- si aucun salarié occupant le même poste et les mêmes fonctions n'est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, la rémunération du salarié à temps partiel modulé sera calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 35 heures hebdomadaire.

Dans ce cas, les salariés placés sous ce régime de modulation bénéficieront d'une « prime de modulation » versée mensuellement et égale au plus élevé des montants suivants :

- 4 points, calculés indépendamment de l'horaire contractuel du salarié (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence) ;

- 12 points, calculés au prorata du temps de travail du salarié selon son horaire mensualisé déterminé à l'article 5.7.4.5 (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence).

Dans tous les cas, ce principe s'applique que le salaire soit mensualisé ou déterminé chaque mois selon l'horaire réel.

#### 5.7.4.7. Conséquences du dépassement de l'horaire légal hebdomadaire et de l'horaire moyen

Dans le cadre du planning annuel (ou de la durée du CDD), les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire 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 de l'horaire légal ne donnent pas lieu au repos compensateur de remplacement et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### 5.7.4.8. Heures complémentaires

Dans le cadre de la modulation du temps de travail pour les temps partiel, il est possible d'avoir recours aux heures complémentaires. Celles-ci sont limitées au 1/3 de l'horaire annuel (ou sur la durée du contrat pour les contrats à durée déterminée) défini au contrat de travail et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail annuel à 1 485 heures annuelles, calculé au prorata pour les CDD inférieurs à 12 mois. Les heures réalisées au-delà de 10 % de l'horaire annuel, ou de la durée du contrat pour les CDD, seront majorées de 25 %, conformément à l'article L. 3123-19 du code du travail.

#### 5.7.4.9. Salariés n'ayant pas travaillé en totalité pendant la période 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 la moyenne contractuelle à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.4.7 s'appliquent. Les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par cet article ;

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle 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 l'horaire contractuel que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail. »

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté 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.

## **Avenant n° 138 du 26 septembre 2011 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

CNEA.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### **Article 1er** En vigueur étendu

Le titre III de la convention collective de l'animation est complété par les articles suivants :

« Article 3.4

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place d'un CHSCT s'impose si l'effectif d'au moins 50 salariés ETP a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précèdent la date de la désignation des membres du CHSCT (art. L. 4611-1 du code du travail).

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (art. L. 2411-13 du code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (art. L. 4614-9 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Les membres du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, selon les dispositions légales en vigueur.

Article 3.4.1

Missions

Tout sera mis en oeuvre dans l'entreprise afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des employés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales.

#### Article 3.4.2

##### Médecine du travail

###### 3.4.2.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

###### 3.4.2.2. Visite d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (art. R. 4624-10 du code du travail) sous réserve de l'article R. 4624-12.

###### 3.4.2.3. Visite médicale périodique

Conformément à l'article R. 4624-16 du code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R. 4624-19 du code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

#### Article 3.4.3

##### Sécurité

###### 3.4.3.1. Devoir d'information

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

De leur côté, les salariés s'engagent à se conformer à ces règles et à observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

###### 3.4.3.2. Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément à l'article L. 4131-3 du code du travail aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail non conforme aux règles de sécurité susmentionnées (art. 3.4.4.1) lorsque cette situation présente un danger grave et imminent pour leur intégrité physique ou pour leur santé.

Par extension, lorsque la situation présente un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou pour la santé des pratiquants qu'il encadre, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues. »

## **Article 2** En vigueur étendu

Cet avenant 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.

### **Avenant n° 140 du 19 décembre 2011 relatif à la mise à disposition de salariés**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;



## Préambule

### En vigueur étendu

La loi du 20 août 2008 permet désormais aux salariés du privé d'être mis à disposition par son employeur, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur au titre de l'article L. 2135-7 du code du travail.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Le présent avenant a pour but de définir les modalités de cette mise à disposition.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Il est inséré à la convention collective de l'animation les articles suivants :

#### « Article 2.8

Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur

##### 2.8.1. Obligation de mise à disposition

Tout salarié de la branche peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur dans les conditions suivantes :

- l'accord exprès du salarié est requis ;
- une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeur et salarié) est conclue afin de préciser :
- les modalités d'organisation du travail ;
- le maintien du salaire ainsi que des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur ;
- les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;
- les obligations des parties ;
- le terme de la convention.

##### 2.8.2. Régime de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs est une nouvelle exception à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'oeuvre illicite.

##### 2.8.3. Suivi des mises à disposition (art. L. 2242-9-1 du code du travail)

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négociation, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

##### 2.8.4. Arrivée du terme de la convention de mise à disposition

Afin d'anticiper le terme de la convention et les conséquences de la décision prise, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, il est demandé que les négociations soient entamées 6 mois avant son terme.

Au plus tard, 3 mois avant le terme, le salarié, en accord avec les parties, décide, soit de renouveler sa convention, soit de réintégrer son entreprise d'origine.

En cas de renouvellement, l'ensemble du présent article 2.8 s'applique à nouveau.

En cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié bénéficie des conditions suivantes à mettre en place avant la fin du délai de prévenance et avec l'accord exprès du salarié :

- le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- entretien individuel ;
- formation de remise à niveau sur le poste ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
- bilan de compétences à partir de 3 ans de mise à disposition.

##### 2.8.5. Conséquence d'un transfert d'employeur

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés (art. L. 1234-7 du code du travail).

#### 2.8.6. Accord d'entreprise

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger à ce présent accord que dans un sens plus favorable au salarié. »

### **Article 3** En vigueur étendu

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.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Avenant n° 141 du 19 décembre 2011 relatif au taux de la cotisation prévoyance**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

### **Article 1er** En vigueur étendu

L'article 8.8 « Taux de cotisations » du titre VIII de la convention collective nationale de l'animation est modifié comme suit :

« a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,02 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non 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 % du salaire brut total 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 % du salaire brut total pour la garantie rente éducation (art. 8.3) ;

- 0,33 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (art. 8.6).

Soit un total de 0,53 % réparti à raison de 0,38 % pour l'employeur et 0,15 % pour le salarié. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

### **Article 2** En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2012.

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.

### **Avenant n° 142 du 19 décembre 2011 relatif au chèque emploi associatif**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 8.9 de la convention collective de l'animation « Gestion du régime conventionnel » est complété par les dispositions suivantes, placées en dernier alinéa :  
« Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités d'adhésion auprès des organismes assureurs susmentionnés. Elles doivent obligatoirement contacter ces organismes afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de ces assureurs le nombre de salariés couverts par le présent régime. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

**Avenant n° 145 du 17 décembre 2012 relatif au FPSPP**

Le CNEA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-19 du code du travail, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de répartir le prélèvement destiné au FPSPP de la manière suivante :

- plan de formation : 60 % du taux fixé sur la collecte légale plan de formation ;
- professionnalisation : 100 % du taux fixé sur la collecte légale professionnalisation + le solde de 40 % du taux fixé de la collecte plan de formation.

Cette répartition du prélèvement s'appliquera sur les contributions 2013.

Elle sera reconduite pour les années postérieures.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Accord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 2241-7, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail qui prévoient au niveau de la branche la nécessité d'établir un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définir des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et des mesures permettant de supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.*

*(Arrêté du 24 juillet 2013 - art. 1)*

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## Préambule

### En vigueur étendu

La branche de l'animation a toujours été attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs moeurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur identité de genre, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

L'accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel.

Pour cela, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion, mobilité professionnelle) ;
- l'égalité salariale ;
- l'organisation et l'aménagement du temps de travail, conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

### Rappel des obligations légales (1)

Article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article L. 1132-2 du même code : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Article L. 1132-3 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1132-3-1 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur. »

Article L. 1132-4 : « Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. »

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination :

- dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

- l'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes-femmes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (arrêté du 24 juillet 2013, art. 1er).

### Rappel de ce qui existe déjà dans la convention collective nationale de l'animation

Article 2.1, alinéa 2 : « 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 au 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. »

Article 4.1 : « 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 4.3 : « 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 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 5.8.1.1 : « 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. »

Article 6.3.4 : « La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. »

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche de l'animation.  
Sont exemptes de l'application de cet accord les entreprises qui auront déjà signé un accord d'entreprise ou mis en place un plan d'action mieux-disant portant sur le même sujet avant la date d'extension de l'accord.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des comportements et pratiques au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les dirigeants salariés ou bénévoles et les responsables RH.

Les parties s'engagent à informer et à communiquer sur les enjeux de l'égalité, de la prévention des discriminations et de la promotion de la diversité auprès des entreprises et des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information ;
- des guides de bonnes pratiques à mettre en oeuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- des publications ;
- Internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des dirigeants salariés ou bénévoles. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs possibles :

- nombre de dirigeants salariés ou bénévoles et responsables RH formés aux enjeux de non-discrimination ;
- nombre de réclamations par les DP portant sur la discrimination.

**Article 3**  
En vigueur étendu

### 3.1. Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi doivent garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée par écrit lorsque le candidat a été reçu en entretien.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches en CDI par sexe, fonction, groupe d'embauche, salaire ;
- nombre et répartition des embauches en CDD par sexe, fonction, groupe d'embauche, salaire ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste d'encadrement sans responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N - 1 ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N - 1 ;

### 3.2. Intégration

Pour prévenir les discriminations au sein des entreprises, les parties signataires souhaitent mettre en place une politique d'accueil et d'intégration des salariés au sein des entreprises de la branche.

Il s'agit notamment de mettre en place une procédure d'intégration passant par une information homogène et un accompagnement adapté à la prise de fonction, et ainsi :

- de permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- d'acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les entreprises devront utiliser des outils susceptibles de les accompagner dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés :

- remise au nouvel embauché des documents de l'entreprise facilitant son accueil et son intégration ;
- visite du lieu de travail et sa présentation aux équipes ;
- liste des représentants du personnel et présentation du fonctionnement des IRP ;
- réunions ou sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés (si la taille de la structure le permet).

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement le nombre de femmes dans les emplois et catégories où le nombre d'hommes est majoritaire (exemple : encadrement) et, inversement, à augmenter progressivement le nombre d'hommes dans les emplois et catégories où le nombre de femmes est

majoritaire (exemple : activité périscolaire).

Les établissements ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en oeuvre des actions de communication auprès de ces établissements d'enseignement professionnel pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

## **Article 5** En vigueur étendu

### 5.1. Formation

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront :

- à prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- à proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- à proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs :

- nombre d'heures de formation par sexe, emploi, quotité de temps de travail, nature du contrat de travail ;
- nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation proposée par l'entreprise pendant 3 années consécutives par sexe, âge, emploi, quotité de temps de travail.

### 5.2. Promotion et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la qualité du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Le traitement des candidatures internes doit être effectué de manière égalitaire pour tous les candidats.

Indicateurs : nombre de promotions (changement de groupe) par sexe, fonction, ancienneté dans le groupe précédent.

## **Article 6** En vigueur étendu

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, groupe de classification, tranche d'âge.

Les entreprises s'engagent à supprimer, à réduire les écarts injustifiés de rémunération entre les salariés.

Les seuls critères objectifs permettant de justifier un écart de rémunération sont l'ancienneté, les fonctions, les responsabilités, la qualification.

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le (ou la) salarié(e) de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

## **Article 7** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

### 7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veilleront à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

Les demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié et notamment qu'il ne fasse pas obstacle à l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

## 7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés, et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation à temps complet notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié d'un entretien lors de la reprise de l'activité. Cet entretien sera l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

### Article 8

#### En vigueur étendu

En collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, l'objectif est de produire, dans la mesure des contraintes opérationnelles de mise en oeuvre, un rapport comprenant les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles ;
- comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par groupe de classification, salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par groupe, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par groupe) ;
- mouvement du personnel : embauches, changements de classification, sorties ;
- accès aux différentes actions de formation.

Intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de la non-discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et des informations sur les bonnes pratiques.

### Article 9

#### En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties décident de mettre en place une commission de suivi du présent accord pour les signataires qui aura pour compétence de proposer tout aménagement nécessaire pour faire évoluer l'accord.

Il est convenu, en outre, que les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans pour réexaminer la pertinence des dispositions qu'il contient et les adaptations devant lui être apportées.

### Article 10

#### En vigueur étendu

Tout signataire du présent accord aura la faculté de demander la révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant aux autres parties signataires et mentionner les dispositions dont la révision est demandée.

Dans un délai de 3 mois maximum suivant la date de la notification de la demande de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant portant révision entreront en vigueur dans les conditions qui y seront précisées.

Au cas où les négociations engagées suite à la demande de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne permettraient pas la signature d'un avenant applicable, les dispositions du présent accord demeureraient applicables.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de notifier cette dénonciation aux autres parties et de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Elle produira les effets prévus aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord 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 dans les formes et suivant les modalités requises.

## **Avenant n° 143 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Cet avenant a pour objet la désignation, pour l'année 2013, des organismes gestionnaires du régime de prévoyance de la convention collective nationale de l'animation.

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Le préambule du titre VIII est modifié ainsi :

« 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 15 février 2013 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, GNP (anciennement GNP INPC), Humanis Prévoyance (anciennement CRI Prévoyance), Mutex (anciennement Mutualité française) en tant qu'organismes assureurs des garanties en cas de décès, d'incapacité et d'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 période de 1 an (2013). »

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le 1er alinéa de l'article 8.9 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 : AG2R Prévoyance, GNP, Humanis Prévoyance, Mutex. »

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent avenant 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.

## **Avenant n° 144 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.



## Préambule

En vigueur étendu

Afin de tenir compte du décret n° 2012-25 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties complémentaires santé et prévoyance, il a été convenu ce qui suit.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le 1er alinéa de l'article 8.1 de la convention collective nationale de l'animation est complété ainsi :  
« Les améliorations de garanties prévues pour les salariés répondant à la définition de cadres au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont justifiées par les obligations des employeurs en matière de prévoyance des salariés cadres découlant de ladite convention. »

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

## Avenant n° 146 du 15 février 2013 relatif à la mise à jour de la convention

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

## Préambule

En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de modifier les articles du code du travail mentionnés à certains articles de la convention collective de l'animation, suite à la recodification dudit code du travail.

### Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1.5 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 132-9 du code du travail » est remplacée par « L. 2261-3 du code du travail ».  
A l'article 2.3 de la convention collective de l'animation, la mention « R. 412-2 du code du travail » est remplacée par « R. 2143-2 du code du travail ».  
A l'article 2.6 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacée par « L. 3142-3 et suivants du code du travail, R. 3142-1 et suivants du code du travail et R. 2145-1 et suivant du code du travail ».  
A l'article 2.7.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 132-23, alinéa 3, du code du travail » est remplacée par « L. 2253-3 du code du travail ».  
A l'article 2.7.5 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 412-18 et L. 132-26 du code du travail » est remplacée par « L. 2411-3, L. 2412-2, L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2232-21 et suivants et L. 2411-4 du code du travail ».  
A l'article 3.1.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 423-16 du code du travail » est remplacée par « L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 du code du travail ».  
A l'article 3.2.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 423-16 du code du travail » est remplacée par « L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 du code du travail ».  
A l'article 4.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 140-2 du code du travail » est remplacée par « L. 3221-2 et suivants du code du travail ».  
A l'article 4.4.2.2 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-32-1 du code du travail » est remplacée par « L. 1226-7 du code du travail ».  
A l'article 4.7 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail » est remplacée par « L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail ».  
A l'article 5.4.1, alinéa 2, de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-7 du code du travail » est remplacée par « L. 3121-22 du code du travail ».  
A l'article 5.4.1, l'alinéa 4 indiquant « 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 7e heure » est supprimé.  
A l'article 5.4.5 de la convention collective de l'animation, le dernier alinéa « Le repos compensateur est attribué selon les dispositions prévues à l'article L.

212-5-1 du code du travail » est supprimé.

A l'article 5.4.6 de la convention collective de l'animation, la mention « 212-6 » est remplacée par « L. 3121-11 du code du travail ».

L'article 5.4.6 est complété par la mention suivante : « les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel défini au présent article ouvriront droit, en plus des majorations afférentes et définies à l'article 5.4.1, à une contrepartie obligatoire au repos, prise selon les modalités définies aux articles D. 3121-7 et suivants du code du travail ».

A l'article 5.4.7 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-4-3 du code du travail » est remplacée par « L. 3123-17 et suivants du code du travail ».

A l'article 5.5.3.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-15-3 » est remplacée par « L. 3121-42 et suivants du code du travail ».

A l'article 5.5.3.2 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-1 et L. 212-7 du code du travail » est remplacée par « L. 3121-10 et L. 3121-34 du code du travail ».

A l'article 5.7.1.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 611-9 du code du travail » est remplacée par « L. 3171-3 du code du travail ».

A l'article 5.7.2.5 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 145-2 du code du travail » est remplacée par « L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ».

A l'article 5.7.3.4 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 145-2 du code du travail » est remplacée par « L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ».

A l'article 5.8.2.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-4 bis, 1er alinéa, du code du travail » est remplacée par « L. 3121-5 du code du travail ».

A l'article 6.1.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail » est remplacée par « L. 3141-13 à L. 3141-20 du code du travail ».

A l'article 6.3.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-26 du code du travail » est remplacée par « L. 1225-47 et suivants du code du travail ».

A l'article 6.3.2 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-26 du code du travail » est remplacée par « L. 1225-47 et suivants du code du travail ».

A l'article 6.3.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-25-4 du code du travail » est remplacée par « L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail ».

A l'article 6.3.4 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-28 du code du travail » est remplacée par « L. 1255-66 et L. 1255-67 du code du travail ».

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté 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.

## **Accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

### **Préambule**

#### En vigueur étendu

Dans sa déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi adoptée en novembre 2007, l'USGERES s'est engagée à promouvoir la santé au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Cette préoccupation a abouti à la rédaction d'un texte d'orientations sur le thème de la promotion et de la prévention de la santé au travail le 31 juillet 2010.

Les parties signataires de l'accord avec l'USGERES (CGT-FO, CFE-CGC, CFDT, CFTC) réaffirment leur volonté de :

- prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés de l'économie sociale ;
- apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
- comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
- améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
- veiller à l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
- favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à l'économie sociale ;
- promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

Pour organiser la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le secteur de l'économie sociale, les parties signataires doivent signer leur propre accord sur les risques psychosociaux dans chacune des branches en s'appuyant notamment sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 2 juillet 2008, qui stipule que les entreprises doivent mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour prévenir, éliminer et, à défaut, réduire le risque de stress au travail.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de l'animation ont décidé de former un groupe de réflexion sur le thème des risques psychosociaux et le stress au travail afin d'élaborer un accord au niveau de la branche.

Cette démarche est menée de manière concrète, pluridisciplinaire et partagée avec l'ensemble des acteurs médicaux, sociaux et de prévention (dont les instances

représentatives du personnel) et de gestion des ressources humaines dans le respect de leurs prérogatives respectives. Elle a vocation à s'appuyer pour sa déclinaison opérationnelle notamment sur les préconisations méthodologiques et les recueils de données de l'INRS et de l'ANACT.

Le présent accord tend à développer ou à illustrer des bonnes pratiques en ce qui concerne le stress dans sa dimension collective et/ ou liée à l'organisation du travail.

Il vise à augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les structures, les salariés et leurs représentants afin de prévenir, détecter et remédier aux problèmes de stress professionnels.

Il a pour objectif de préconiser des modes d'organisation, de gestion du personnel et de comportements collectifs visant à supprimer et, à défaut, à réduire les facteurs de stress ainsi qu'à mettre en place des procédures adaptées pour accompagner les situations individuelles critiques ou des situations qui marqueraient des dysfonctionnements dans les relations hiérarchiques ou collatérales.

## I. - Identification des risques psychosociaux

### En vigueur étendu

#### A. - Notion de risques psychosociaux

Les parties signataires conviennent de s'approprier la description donnée par l'ANI :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le système constitué par l'individu et son environnement professionnel. »

Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

#### B. - Identification des facteurs de stress professionnel

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des facteurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peut révéler la présence de stress dans les entreprises justifiant la prise de mesure adaptées pour lutter contre le phénomène.

Liste non exhaustive des facteurs pouvant créer du stress

1. L'organisation et les processus de travail : dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité et aux moyens mis à la disposition des salariés, charge de travail réelle manifestement excessive, objectifs disproportionnés ou mal définis, mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, manque de reconnaissance du travail effectué, appartenance à un secteur fortement concurrentiel qui peut avoir des conséquences sur l'organisation du travail, manque de clarté dans la répartition des rôles, manque de latitude organisationnelle, participation inadéquate aux décisions, réorganisation permanente, contraintes d'adaptation, inadéquation des ressources aux objectifs, insuffisance d'effectifs, précarité trop importante, absence ou mauvaise gestion du changement, travail isolé, nouvelles technologies d'information et de communication, contraintes de rythmes, temps partiel subi, toutes les formes de CDD...

2. Les conditions et l'environnement de travail : exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, contraintes de transport, difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, contraintes physiques, contacts violents avec le public ou les contacts avec des publics « difficiles » ainsi qu'au sein de l'entreprise, contraintes liées aux multi-employeurs...

3. La communication : incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, communication difficile entre les acteurs, situations de tension ou d'agressivité, manque de communication interne, système de management, demandes et injonctions contradictoires...

4. Les facteurs subjectifs : pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien...

5. L'individu et son travail : incertitude vis-à-vis de l'avenir professionnel, absence de perspectives d'évolution, formation insuffisante, développement des compétences, pénibilité physique et environnementale, pressions temporelles et charges quantitatives, charge mentale, manque de sens et manque d'utilité du travail, dépassement des horaires et/ ou changements d'horaires intempestifs, non-reconnaissance du travail réel...

6. Les relations collectives : manque de respect, manque d'équité, relations interpersonnelles, harcèlement, incivilités, agressions...

En conséquence, les entreprises de la branche de l'animation sont invitées à analyser la présence éventuelle de l'un ou l'autre de ces facteurs en liaison avec les CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour l'éliminer ou, à défaut, le réduire.

Des situations de travail pouvant générer une forte exposition aux risques psychosociaux et au stress au travail doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés de plus de 50 ans ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi, multi-employeurs ...) ;
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'inaptitude reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin-conseil de la CPAM ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Mais, au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

#### C. - Conséquences du stress professionnel

Une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

L'expression de ces manifestations, qui se caractérisent par des effets néfastes sur la santé physique et psychique des salariés exposés, sont susceptibles de se rattacher aux facteurs précités, au titre desquels peuvent être cités notamment (liste non exhaustive) :

Manifestations psychiques : mal-être, perte d'estime de soi, angoisse, détresse psychologique...

Manifestations physiques : troubles du sommeil, souffrance au travail, agressivité, troubles musculo-squelettiques, recours à la violence envers autrui et soi-même, risque cardio-vasculaire, risque addictif...

## II. - Mesures de prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail

### En vigueur étendu

#### A. - Evaluation des risques psychosociaux

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord doivent, compte tenu des activités de la branche animation, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des personnes. Les signataires veulent établir un document unique d'évaluation des risques pour la branche animation.

Ce document permettra de dresser un diagnostic en amont de l'ensemble des risques professionnels et ainsi de lister et hiérarchiser chaque année ces risques.

Ce document permettra ainsi un pilotage de démarches de prévention des risques professionnels. Les parties signataires souhaitent également créer des fiches pratiques spécifiques à la branche de l'animation, complémentaires aux fiches pratiques réalisées par l'USGERES, pour promouvoir des principes de prévention adaptés et les diffuser largement.

Il faut également rappeler aux entreprises de mettre en place leur propre document unique des risques professionnels, quel que soit leur effectif.

##### a) Evaluation des situations collectives

Les parties signataires décident de mettre en place un dispositif d'évaluation collective :

Indicateurs :

- taux d'absentéisme maladie ;
- nombre d'accidents du travail ;
- nombre de visites à la médecine du travail demandées par les salariés ou l'employeur ;
- nombre d'inaptitudes.

Les parties signataires veulent également se servir des données chiffrées qui remonteront des différents documents uniques mis en place dans les entreprises.

##### b) Evaluation des situations individuelles

En complément de la mesure des RPS et de l'état psychique au niveau collectif, les parties signataires décident de compléter leur évaluation des risques en mesurant l'impact sur l'individu à travers une enquête. Elle aura pour objet de mesurer avec plus de précisions et de suivre dans le temps les niveaux d'anxiété et d'exposition au stress.

#### B. - Informer et sensibiliser

Les parties signataires s'engagent à mettre en place une campagne nationale d'information sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Cette campagne d'information, destinée aux employeurs et aux salariés concernés par l'accord, aura pour objectifs :

- d'évaluer les risques professionnels et d'établir les diagnostics ;
- de restituer, de communiquer les résultats des diagnostics ;
- d'identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress au travail sur la santé des salariés ;
- d'identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress sur l'entreprise ;
- de déterminer et de préconiser des actions en matière d'information et de prévention de la santé au travail ;
- de sensibiliser à la responsabilité juridique et à la nécessité pratique d'évaluer les risques psychosociaux, dont le stress au travail ;
- d'améliorer la connaissance des postes de travail ;
- de promouvoir les bonnes pratiques ;
- de lister les outils existants qui permettent de lutter contre ces phénomènes ;
- de mettre en oeuvre des actions visant à mieux anticiper et accompagner les mutations professionnelles, tant en interne qu'en externe.

Peuvent notamment être mises en oeuvre :

- des actions de formation ou d'information pour développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes et de la manière de le prévenir ;
- formation des responsables et des dirigeants (salariés et/ou bénévoles) sur la compréhension et l'identification des risques liés au stress ;
- formation sur la gestion de l'accueil pour les salariés en contact avec le public (ex. : formation liée à la gestion de crise d'un événement...) ;
- des mesures destinées à favoriser la communication interne au sein de l'entreprise (connaissance des attentes de l'entreprise au regard du poste occupé, clarification du rôle et de la place du salarié dans l'entreprise, espaces de discussion...) ;
- des mesures visant à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés de l'entreprise (covoiturage, télétravail, encadrement des horaires de réunions...) ;
- des mesures d'accompagnement concertées des évolutions professionnelles (bilans de compétences, accompagnement dans la construction du projet professionnel, accompagnement à l'occasion d'un changement de poste...) ;
- des mesures concernant l'organisation et les processus de travail (respect des horaires et concertation sur l'organisation du temps de travail, réflexion sur l'adéquation de la charge de travail pour les situations concernées...) ;
- une attention particulière aux populations fragilisées (maintien du contact avec les personnes en situation d'accident du travail ou de maladie professionnelle, entretiens professionnels pour les salariés en mi-temps thérapeutique, les salariés dont l'invalidité est reconnue, les personnes handicapées...) ;
- une attention particulière aux salariés isolés de par leur activité professionnelle (télétravail, itinérants...) : maintien du contact et entretiens professionnels.

#### Formation à la prévention du stress professionnel

Les parties signataires du présent accord décident que, pour réduire les risques de stress professionnel, il convient d'abord d'agir à la réduction des facteurs de risques en milieu du travail et non uniquement à la gestion de ses conséquences.

Elles conviennent donc de l'élaboration d'un cahier des charges prévoyant des modules de formation pour les acteurs responsables de la prévention au sein de leur structure en lien avec la CPNEF.

#### Mobiliser les acteurs de la prévention

La mise en oeuvre d'une politique d'évaluation et de prévention du stress nécessite la mobilisation ainsi qu'une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans les structures.

##### La direction

L'implication des dirigeants (salariés et/ou bénévoles) est un élément fondamental de la nécessaire prise en conscience des RPS. Ils doivent s'engager à examiner les projets sous l'angle des conditions de travail (modification de l'organisation, transformation importante des postes de travail et/ou de l'organisation du travail, aménagement du temps de travail) et à anticiper l'impact pour les salariés.

Les responsables

Il revient à chaque responsable de veiller aux conditions de vie professionnelle proposées aux salariés.

Ils doivent aussi être vigilants quant à la planification du travail, la répartition de la charge du travail, la définition des missions et d'objectifs, le développement des compétences des salariés...

Le médecin du travail

Conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, le médecin du travail est un acteur clé de la prévention des risques professionnels. Il peut, dans le respect du secret médical, mettre en oeuvre un suivi pour accompagner les salariés en difficulté et peut solliciter une concertation avec l'entreprise en vue d'examiner les moyens à mettre en oeuvre.

Il peut faire des recommandations notamment d'amélioration en terme de conditions de travail dans l'entreprise, d'adaptation des postes en rapport avec l'activité professionnelle, de la protection des salariés contre l'ensemble des risques professionnels.

Le CHSCT

Le CHSCT a pour missions de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- développer des partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels afin de générer des programmes de coopération techniques et des partenariats financiers avec les acteurs institutionnels de la prévention : INRS, ANACT, CNAMTS... ;
- développer des partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance qui peuvent proposer des services en matière d'information et de prévention santé au travail.

### III. - Traitement des situations de risques psychosociaux

#### En vigueur étendu

Dans le prolongement des mesures de prévention, des actions sont mises en place par les parties signataires afin de signaler les situations de RPS et de pouvoir y remédier dans les plus brefs délais.

#### A. - Signalement et alerte

D'une part, il est essentiel que les salariés sachent à qui s'adresser lorsqu'ils considèrent qu'un de leurs collègues est en état de fragilité ou qu'ils estiment devoir signaler des situations de RPS. Ils doivent s'adresser aux instances représentatives du personnel (IRP) ou à la direction.

D'autre part, le salarié en situation de RPS peut faire appel, outre aux IRP et à la direction, au médecin du travail.

Les parties signataires décident de créer une commission nationale sur les RPS pour les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP). Son mode de fonctionnement sera défini par un avenant à cet accord.

#### B. - Gestion des situations de crise

Traitement des situations collectives

Pour les situations avérées de risques psychosociaux, des mesures de traitement seront mises en place par l'employeur afin de corriger les situations collectives dans les meilleurs délais.

Il sera fait appel à un organisme extérieur disposant d'une expertise dans la gestion de ces situations, en vue de mettre en place une cellule d'assistance et d'écoute, à l'intention des salariés touchés par la situation de crise. La mise en place de cette cellule intervient sous l'autorité et la responsabilité du médecin du travail et en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel. Il sera également possible de faire appel à un médiateur externe ou des praticiens soit pour régler des conflits profonds dans une logique de médiation, soit pour traiter des urgences particulières, soit pour prendre en charge des pathologies lourdes qui nécessitent un suivi dans la durée.

Il sera possible de faire intervenir des ergonomes, des psychologues du travail sous forme d'audits sur les situations de travail et d'organisation. Ces interventions pourront porter sur des groupes d'analyse associant les agents sur leurs pratiques professionnelles afin de désamorcer des situations de tensions. Cela pourra aboutir parfois à des solutions simples comme des aménagements de poste et/ou d'horaires de travail, des améliorations de certains équipements, ou à des suivis individuels. Les interventions sur le collectif conduisent à des préconisations et à des plans d'action qui sont proposés pour arbitrage et mis en oeuvre par la direction.

Traitement des situations individuelles

L'employeur devra afficher les coordonnées d'assistantes sociales et de plates-formes de psychologues.

Service d'aide et d'écoute

Les salariés peuvent ressentir le besoin d'un échange strictement confidentiel, notamment pour exprimer des difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés et pouvoir mieux gérer leurs sources de stress. Chaque structure cherchera un numéro vert d'écoute et de soutien à mettre à la disposition des salariés.

Cas particulier du harcèlement moral et sexuel

L'employeur doit appliquer les articles L. 1153-1 et suivants et L. 1152-1 et suivants du code du travail et l'article 222-33 du code pénal. De plus, il doit prévoir les procédures et solutions adaptées dans ce genre de situations.

#### C. - Responsabilité des dirigeants et des salariés

En vertu des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les salariés ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques par une politique distincte en matière de stress et/ ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en oeuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ ou de leurs représentants.

Les parties signataires de cet accord estiment qu'à la base de toute relation et de tout dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs (responsables/ salariés, direction/ représentants du personnel...), le respect des personnes, de leur identité professionnelle et de leurs opinions doivent être la règle, cette règle étant applicable à l'ensemble des acteurs.

#### **IV. - Durée de l'accord et commission de suivi**

##### **En vigueur étendu**

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties décident de mettre en place une commission de suivi du présent accord pour les signataires (1), qui aura pour compétence de proposer tout aménagement nécessaire pour le faire évoluer.

Cette commission de suivi se rencontrera au moins une fois par an pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'avenant à l'accord.

Sont exemptes de l'application de cet accord les entreprises qui auront déjà signé un accord d'entreprise mieux-disant sur le même sujet avant la date d'extension de l'accord.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) (arrêté du 22 juillet 2013, art. 1er).

#### **V. - Révision et dénonciation**

##### **En vigueur étendu**

(1) Tout signataire de cet accord aura la faculté de demander la révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant aux autres parties signataires et mentionner les dispositions dont la révision est demandée.

Dans un délai de 3 mois maximum suivant la date de la notification de la demande de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant portant révision entreront en vigueur dans les conditions qui y seront précisées.

Au cas où les négociations engagées suite à la demande de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne permettraient pas la signature d'un avenant applicable, les dispositions du présent accord demeureraient applicables.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de notifier cette dénonciation aux autres parties et de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Elle produira les effets prévus aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mars 2002) (arrêté du 22 juillet 2013, art. 1er).

#### **VI. - Dépôt et publicité. - Entrée en vigueur**

##### **En vigueur étendu**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et d'une demande d'extension dans les formes et suivant les modalités requises.

### **Accord du 15 avril 2013 relatif au chèque-emploi associatif**

Le CNEA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

##### **Article 1er**

##### **En vigueur étendu**

L'utilisation du chèque-emploi associatif pour rémunérer son personnel n'exonère pas l'employeur d'appliquer les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'animation et plus particulièrement sur les points visant :

Contrat écrit

L'employeur est notamment tenu de fournir un contrat de travail écrit au personnel rémunéré par chèque-emploi associatif conformément à l'article 4.2 de la convention collective de l'animation.

## Ancienneté et reconstitution de carrière

L'employeur est tenu de fournir une information mensuelle permettant au salarié de connaître sa rémunération de base, sa rémunération liée à son éventuelle reconstitution de carrière et sa rémunération liée à son ancienneté dans l'entreprise associative en application des dispositions des articles 1.7.1 à 1.7.6.

## Contributions non prélevées par l'URSSAF

L'employeur est tenu de verser les obligations visées :

- à l'article 1.8 « Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme » ;
  - au titre VII « Formation professionnelle » ;
  - au titre VIII « Prévoyance auprès des organismes concernés »,
- et ce indépendamment des versements réalisés auprès des URSSAF au titre du chèque-emploi associatif.

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté 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.

## Adhésion par lettre du 22 octobre 2013 de l'UNSA Sport 3S à la convention

### En vigueur non étendu

Bagnolet, le 22 octobre 2013.  
Fédération UNSA Sport 3S  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex  
Madame,

La fédération UNSA Sport 3S, déclarée le 6 octobre 2009, vient, par la présente, vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale de l'animation ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Comme il se doit, cette notification est faite à l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de ces conventions.

Tout en vous remerciant de votre attention, nous vous prions de recevoir, Madame la directrice, l'expression de notre profonde considération.

Le secrétaire général adjoint.

## Avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

### En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Cependant, le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut tenir compte, en particulier pour le personnel relevant des articles 1.4 et suivants de l'annexe I de la convention collective de l'animation.

Ces personnels tributaires des activités calées sur un rythme scolaire bénéficiaient de contrats de travail à durée indéterminée intermittent, voire de CDD d'usage.

En 1998, afin de renforcer leurs droits, les partenaires sociaux ont signé l'avenant n° 46 créant un statut spécifique d'animateurs techniciens et professeurs.

Ce dernier a instauré la mise en place d'heures de préparation, un nombre de semaines travaillées en rappelant le principe d'un emploi en CDI, lorsque l'activité de l'association est permanente.

Toutefois, ces emplois restent soumis à la demande particulière des structures, parfois très faible selon, entre autres, les créneaux disponibles, très largement dépendante des calendriers scolaires et limitant ainsi les plages d'ouverture, l'activité enseignée, la zone géographique. Ces emplois sont de fait occupés par des salariés ayant pour la plupart plusieurs employeurs ou en activité purement accessoire.

Il est donc convenu les modifications suivantes :

### **Article 1er (1)** En vigueur étendu

L'article 1.4.3 de l'annexe I est complété par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu la dérogation suivante quant à la durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés à temps partiel relevant du statut spécifique des animateurs techniciens et professeurs :

L'horaire minimal hebdomadaire de service (temps passé en face à face avec le public) pour les animateurs techniciens et professeurs est de 2 heures pour tout

nouveau contrat signé après signature de cet avenant no 148. Pour les contrats en cours, cette durée minimale obligatoire est applicable à compter du 1er octobre 2014.

Cette disposition ne concerne pas les salariés étudiants de moins de 26 ans, pour lesquels aucun horaire minimal n'est fixé.

Quel que soit l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à temps partiel de la présente grille doit être organisée, dans la mesure du possible, de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal, soit au regroupement des heures ci-dessus, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail (arrêté du 24 octobre 2014, art. 1er).

### **Article 2 (2)** En vigueur étendu

Il est ajouté un article 1.4.7 à l'annexe I de la convention collective de l'animation :

« 1.4.7. 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 de 1/3 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. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 7 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %. »

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail (arrêté du 24 octobre 2014, art. 1er).

### **Article 3** En vigueur étendu

Il est ajouté un article 1.4.8 à l'annexe I de la convention collective de l'animation :

« 1.4.8. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 1.4.7 de la présente annexe ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;

- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- cas prévus, hors remplacement, pour le recours au contrat à durée déterminée par le code du travail (saisonnier, usage, accroissement temporaire d'activité). Pour ces cas, le recours est limité, globalement, à quatre fois par an, avec pour chaque recours un plafond de 2 semaines consécutives maximal ;

- remplacement d'un salarié temporairement absent, quel que soit le motif de l'absence. Pour ce cas, aucune limite en nombre d'avenants n'est fixée.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 1.4.7 de la présente annexe et la durée totale de travail peut atteindre la durée légale.

Il est également possible de demander d'effectuer des heures supplémentaires.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motifs de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, usage, saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;

- en cas de remplacement, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;

- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;

- la durée de l'avenant ;

- l'horaire du salarié durant cette période ;

- la répartition de l'horaire durant cette période ;

- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;

- le lieu d'établissement de l'activité.

Toutes les heures effectuées dans le cadre de ce complément d'heures seront majorées de 25 %.

Au cas où l'avenant porte la durée à un temps plein légal, les heures travaillées au-delà du temps plein sont récupérées ou rémunérées conformément à l'article 5.4.1 de la convention collective de l'animation. »

### **Article 4** En vigueur étendu

Il est ajouté un article 1.4.9 à l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation :

« 1.4.9. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel de la grille spécifique ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) correspondant à leur emploi et/ ou qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Hors le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 1.4.7 de la présente annexe, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % de l'horaire contractuel ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire. »

### **Article 5** En vigueur étendu

De manière générale, concernant les salariés à temps partiel, et dans l'attente de futures négociations, il est créé un article 5.4.8 « Salariés à temps partiel », dont un



préambule indiquera :

« Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leur parcours professionnel et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi. Toutefois, il est convenu que la mise en oeuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'animation ;
- intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiel mutualisés ;
- élaborer un guide des " bonnes pratiques " pour partager l'emploi ;
- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d'accompagner les salariés et de développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d'évaluer l'état d'avancement de cette démarche. »

#### **Article 6**

##### **En vigueur étendu**

Afin de vérifier si cet avenant répond au mieux aux problématiques du secteur concernant le temps partiel, celui-ci est applicable jusqu'au 31 décembre 2017. Dès la signature de l'avenant par les partenaires sociaux, ces derniers s'engagent à créer un observatoire des données de la branche sur le travail à temps partiel.

Cet observatoire donnera lieu à une étude statistique sur les personnels relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation (notamment identification des effectifs concernés, durée moyenne d'activité, incidence sur le nombre des équivalents temps plein, nature des activités exercées, etc.), qui intégrera une analyse de la situation économique générale du secteur d'activités concerné.

Les données recueillies devront permettre une évaluation de la pertinence des dispositifs introduits par le présent avenant.

Sur la base de cette évaluation, les partenaires sociaux s'engagent à l'ouverture d'une négociation au plus tard le 1er juillet 2017, dont l'objectif visera à apporter les ajustements éventuellement nécessaires à l'organisation du temps de travail à temps partiel des animateurs techniciens et professeurs relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation.

Si cette négociation devait ne pas aboutir à la signature d'un nouvel accord substitutif intégrant les ajustements justifiés par l'évaluation réalisée dans le cadre des travaux de l'observatoire ci-dessus mentionné et à la date du 31 décembre 2017, l'horaire de service minimal figurant à l'article 1er du présent avenant sera automatiquement porté à 4 heures dès le 1er janvier 2018.

#### **Article 7**

##### **En vigueur étendu**

Le présent avenant 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.

### **Avenant n° 149 du 23 juin 2014 relatif au fonds du paritarisme**

Le CNEA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA,

#### **Article 1er**

##### **En vigueur étendu**

L'article 1.8.7 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 à 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 € par organisation syndicale représentative et par année. Cette somme pourra être cumulée sur une période de 4 années.

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

#### **Article 2**

##### **En vigueur étendu**

Le présent avenant 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.

## Avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO.

### En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Cependant, le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut tenir compte. Pour une immense part des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est très largement inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives liées à l'activité et aux tailles des entreprises.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en oeuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur de l'animation et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

A cet effet, et parallèlement à cet accord, est créée une commission spécifique aux temps partiels au sein de la branche de l'animation, composée des partenaires sociaux représentatifs. Cette commission aura notamment le rôle d'observatoire des métiers à temps partiel. Ladite commission se voit également confier des missions par les articles figurant à cet avenant ainsi que l'étude de la mutualisation de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche estiment en effet que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en oeuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant la mutualisation des emplois ;

- faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'animation ;

- intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiels mutualisés ;

- élaborer un guide des « bonnes pratiques » pour partager l'emploi ;

- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d'accompagner les salariés et de développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d'évaluer l'état d'avancement de cette démarche.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Il est créé un article 5.9 « Dispositions relatives aux salariés à temps partiels ».

« Article 5.9

Dispositions relatives aux salariés à temps partiels

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en oeuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;

- faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'animation ;

- intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiels mutualisés ;

- élaborer un guide des " bonnes pratiques " pour partager l'emploi ;

- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d'accompagner les salariés et développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d'évaluer l'état d'avancement de cette démarche.

Définition

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;

- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

- la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective de l'animation,

soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiels à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs techniciens (art. 1.4 de l'annexe I de la présente convention collective).

#### 5.9.1. Mention du contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- 5° Le lieu de travail.

#### 5.9.2. Horaire minimal

5.9.2.1. Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu des dérogations quant à la durée minimale pour les salariés à temps partiel de la grille générale de classification en fonction de la taille en effectifs équivalents temps (ETP) de leur établissement de rattachement :

(En heures.)

Seuils d'effectifs ETP par établissement	Année		
	Du 1er octobre 2014 au 31 décembre 2015	Du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017	A partir du 1er janvier 2018
Moins de 6	4	6	10
De 6 à 10	6	8	10
De plus de 10 à 49	8	10	14
De plus de 49 à 299	10	12	17 h 30
Plus de 299	17 h 30	24	

L'obligation de durée de travail minimale est déterminée par établissement de rattachement. Pour la notion d'établissement de rattachement, il est convenu de tenir compte de la définition légale et jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections de délégués du personnel (indépendamment ici des seuils d'effectifs).

La taille de l'établissement de rattachement exprimée en effectif ETP, afin d'apprécier si les horaires minima du tableau ci-dessus sont respectés, est déterminée au 31 décembre de chaque année et détermine son obligation pour le 1er janvier de l'année n + 1 (soit 12 mois et 1 jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux mêmes dates.

Date d'entrée en vigueur des horaires minima :

A compter du 1er octobre 2014, si les salariés dont les contrats sont en cours à cette date avec une durée inférieure à celle fixée au tableau ci-dessus demandent à passer à l'horaire minimal, l'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit en le motivant par l'activité économique de l'entreprise.

A compter du 1er janvier 2016, les durées minimales fixées au présent article seront de droit, sauf exceptions prévues aux articles 5.9.2.2 et 5.9.3.

Afin d'aboutir à ces engagements, l'employeur devra rechercher, notamment, à mutualiser les emplois. La mutualisation des emplois devient de fait une démarche structurante de la politique de l'emploi dans la branche de l'animation.

Pour favoriser cette démarche de mutualisation des emplois, une commission sera mise en place au sein de la branche qui permettra, entre autres, de concourir aux besoins de formation des salariés.

5.9.2.2. En dérogation à l'article 5.9.2.1, il est institué, pour les entreprises de plus de 10 ETP et de moins de 300 ETP, une liste d'emplois pour lesquels la durée minimale de travail restera fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement, y compris après le 1er janvier 2016 :

- personnel d'entretien, de ménage et de service ;
- personnel de maintenance ;
- personnel de restauration et de cuisine.

Cette liste pourra être complétée par les partenaires sociaux de la branche animation, au fil des études portant sur les temps partiels, selon les travaux de la commission ad hoc et en tenant compte de l'évolution progressive de la durée du travail mise en place par l'article 5.9.2.1.

#### 5.9.3. Répartition

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.2.1, soit au regroupement des heures ci-dessus, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée aux articles 5.9.2.1 et 5.9.2.2. Cette demande est écrite et motivée.

#### 5.9.4. 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 de 1/3 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. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %.

#### 5.9.5. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.4 ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;

- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenants, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;

- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 5.9.4. Toutefois, la durée totale de travail ne pourra pas atteindre 35 heures.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;

- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;

- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;

- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.5 (un renouvellement valant un avenant) ;

- l'horaire du salarié durant cette période ;

- la répartition de l'horaire durant cette période ;

- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;

- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures font l'objet d'un système de majoration spécifique, en fonction des motifs d'utilisation suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail : le salaire de base conventionnel de toutes les heures effectuées pour ces cas sera majoré de 15 % ;

- remplacement d'un salarié temporairement absent :

- dans le cadre du complément d'heure pour les salariés temporairement absents, le salarié bénéficiera chaque mois d'une prime de 10 % du salaire de base en sus, et ce jusqu'au retour du salarié temporairement absent ;

- dans tous les cas, les heures complémentaires réalisées au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, seront majorées de 25 %.

#### 5.9.6. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 5.9.4 et 5.9.5) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Hors le cas du deuxième alinéa de l'article 5.9.4, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire. »

#### **Article 2**

En vigueur étendu

L'article 5.4.7 de la convention collective de l'animation relatif aux heures complémentaires est supprimé, compte tenu des dispositions du présent avenant relatives aux salariés à temps partiel et comportant de fait un article relatif aux heures complémentaires.

#### **Article 3**

En vigueur étendu

L'article 5.4.8, créé par l'avenant n° 148, est supprimé ; le préambule étant inscrit à l'article 5.9 du présent accord.

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Il est créé un article 1.4.10 à l'annexe I de la convention collective de l'animation.

« Article 1.4.10

Afin de favoriser l'emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/ direction, voire d'animation post et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

#### 1.4.10.1. Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau I ou II ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces deux fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d'une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face à face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

#### 1.4.10.2. Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l'horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire hebdomadaire de l'activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l'activité relevant de l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.3. Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$  ;

- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :

$[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$ .

Horaire de service : heures de face à face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.4. Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$245 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$  ;

- cas où le salarié relève du niveau II (professeur) :

$255 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$ .

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :  $([\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12] \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point})/151,67$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Pour le déroulement de carrière, il sera tenu compte du groupe de la grille spécifique, afin de déterminer, à échéance, les points éventuels à attribuer, et au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

## **Article 5** En vigueur étendu

Afin de vérifier si cet avenant répond au mieux aux problématiques du secteur concernant le temps partiel, celui-ci est applicable jusqu'au 31 décembre 2017. Dès la signature de l'avenant par les partenaires sociaux, ces derniers s'engagent à créer un observatoire des données de la branche sur le travail à temps partiel qui tiendra compte des éventuels travaux déjà engagés sur ce sujet dans la branche et/ou dans une dimension interbranche.

Cet observatoire donnera lieu à une étude statistique sur les personnels relevant de la grille générale de la convention collective nationale de l'animation (notamment identification des effectifs concernés, durée moyenne d'activités, incidence sur le nombre d'équivalents temps plein, nature des activités exercées, etc.) qui intégrera une analyse de la situation économique générale du secteur d'activités concerné.

Les données recueillies devront permettre une évaluation de la pertinence des dispositifs introduits par le présent avenant.

Sur la base de cette évaluation, les partenaires sociaux s'engagent à l'ouverture d'une négociation au plus tard le 1er juillet 2017 et dont l'objectif visera à apporter les ajustements éventuellement nécessaires à l'organisation du temps de travail à temps partiel des salariés de la grille générale de la convention collective nationale de l'animation.

Si cette négociation devait ne pas aboutir à la signature d'un nouvel accord substitutif intégrant les ajustements justifiés par l'évaluation réalisée dans le cadre des travaux de l'observatoire ci-dessus mentionné, le temps partiel minimal pour les salariés de la grille générale fera l'objet d'une révision automatique à 24 heures pour toute nouvelle embauche au 1er janvier 2018, sauf pour les personnels visés à l'article 5.9.2.2.

## **Avenant n° 151 du 19 mai 2015 relatif à la prévoyance**

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

## Préambule

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre le régime de prévoyance de la convention collective nationale de l'animation en conformité avec le dispositif de portabilité des garanties tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de modifier le taux des cotisations au regard des comptes de résultats du régime qui présentent un déséquilibre.

## Article 1er

### En vigueur étendu

L'article 8.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent titre s'applique à tous les salariés quel que soit le nombre d'heures effectuées, y compris ceux relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947. Le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 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.

Les améliorations de garanties prévues pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 sont justifiées par les obligations des employeurs en matière de prévoyance pour les salariés découlant de ladite convention.

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.

### Portabilité

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur gestionnaire un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et l'organisme assureur gestionnaire en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur gestionnaire de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation. »

Ces dispositions s'appliquent aux ruptures de contrat de travail non consécutives à une faute lourde notifiées à compter du 1er juin 2015.

## Article 2

### En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2015, l'article 8.8 de la convention collective nationale de l'animation relatif au « taux de cotisations » est modifié comme suit :

« a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,02 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4) ;

b) A la charge exclusive du salarié :

- 0,275 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5) ;

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

- 0,14 % du salaire brut total 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 % du salaire brut total pour la garantie rente éducation (art. 8.3) ;

- 0,365 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (art. 8.6).

Soit un total de 0,575 % réparti à raison de 0,415 % pour l'employeur et de 0,16 % pour le salarié.

d) 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. Au vu 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 fera l'objet d'un avenant qui déterminera la répartition de ce coût entre employeur et salarié. »

## Article 3

### En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juin 2015.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

**Avenant n° 154 du 19 mai 2015 relatif à la complémentaire santé**

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

**Préambule**

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime national de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence, avec les organismes assureurs recommandés, afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 ont également eu à l'esprit la nécessité, pour les salariés comme pour les entreprises :

- de bénéficier d'un régime mutualisé ;
- de permettre la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;
- de prévoir le mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi ;
- et de respecter le décret du 11 décembre 2014 relatif aux garanties collectives présentant le degré élevé de solidarité.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent avenant, qui complète les dispositions permanentes de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 par la création d'un titre XI intitulé « Régime de complémentaire santé », reprenant les articles du présent avenant.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs, étant entendu que dans ce cas chaque garantie, prise individuellement, prévue par le régime d'entreprise doit être au moins égale à celle du régime de branche ayant le même objet.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Il est créé letitre XI suivant :

« Titre XI  
Complémentaire santé  
Article 11.1  
Objet

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant trois organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des trois assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et par le protocole de gestion administrative, documents communs aux organismes assureurs recommandés, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat-cadre d'assurance collective.

Article 11.2  
Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.  
Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 visés à l'article 11.3.1.

## Article 11.3

### Mise en place d'un régime de complémentaire santé

#### 11.3.1. Adhésion du salarié

##### 1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

##### 2. Suspension du contrat de travail

###### a) Cas de maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé :

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

###### b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension, comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur recommandé.

Les salariés concernés pourront néanmoins bénéficier d'une prise en charge éventuelle de la cotisation susvisée dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place au titre du 2. de l'article 11.3.4 du présent titre.

##### 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

a) Les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis sous contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 à l'article 3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis. Pour les CDD et les apprentis, cette demande de dispense devra être formulée dans les 30 jours suivant la date d'embauche.

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit dans les 30 jours suivant la date d'embauche, soit dans les 30 jours suivant le changement de situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment).

A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils réunissent les conditions pour bénéficier de cette dispense. Ils devront produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé dans les 30 jours suivant leur embauche ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle ils réunissent les conditions pour bénéficier de cette dispense. Ils devront produire tout justificatif requis.

A défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé (s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés :

- elles devront en tout état de cause prévoir la mise en oeuvre de ces dispenses d'adhésion ;

- en cas de formalisation de leur régime par décision unilatérale, la mise en oeuvre du caractère obligatoire de l'adhésion et des dispenses s'entend sans préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dernier article fait obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

#### 11.3.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

##### 1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires



prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

#### 2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin", la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur recommandé, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la "loi Evin" incombe à l'organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de ladite "loi Evin" sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

### 11.3.3. Financement

#### 1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation " salarié isolé ".

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant [s] et/ ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

#### 2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

#### 3. Taux et répartition des cotisations

La cotisation " salarié isolé " est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations " enfants " et " conjoint " facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

(En pourcentage du PMSS.)

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Salarié isolé (obligatoire)	0,47	0,47	0,94
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3e enfant)	0,70	-	0,70
Conjoint (facultatif)	1,08	-	1,08

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

(En pourcentage du PMSS.)

	<b>Cotisation salariale</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisation globale</b>
Salarié isolé (obligatoire)	0,21	0,21	0,42
Par enfant (facultatif, gratuité à compter du 3e enfant)	0,34	-	0,34
Conjoint (facultatif)	0,48	-	0,48

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droit) mise en place par l'entreprise.

#### 4. Régime optionnel

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche deux régimes optionnels.

Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, le salarié assurera individuellement le régime opté à 100 %, sans remise en cause de la participation à 50 % de l'employeur sur le régime de base.

Les options figurent en annexes.

(En pourcentage du PMSS.)

Option	Structure obligatoire	Facultatif salarié
1	0,53	0,64
2	0,72	0,86

#### 11.3.4. Prestations

##### 1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

##### 2. Droits non contributifs. - Application du décret du 11 décembre 2014

La commission nationale paritaire de négociation reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues dans le décret du 11 décembre 2014 :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur ;
- une prise en charge des actions de prévention ;
- une prise en charge d'actions sociales à titre individuel ou à titre collectif.

Le fonds, constitué par un financement à 2 % des cotisations, est destiné à mettre en place ces dispositions.

Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de négociation dans un règlement spécifique.

##### 3. Actions sociales

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en oeuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de négociation.

#### 11.3.5. Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale de suivi par délégation de la commission nationale paritaire de négociation, dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission nationale paritaire de négociation au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs recommandés, le tableau de garanties et/ ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission nationale paritaire de négociation.

#### 11.3.6. Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties "complémentaire santé" prévues par la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les organismes assureurs suivants :

- UMANENS-La mutuelle familiale, union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, Sirene n° 800 533 499 ; siège social : 111, rue Cardinet, 75017 Paris ;

- Le groupement de coassurance mutualiste, composé de :

- Mutuelle Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419 ; siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris, substituée intégralement par Mutex Union, union soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, inscrite au répertoire Sirene sous le n° 442 574 166 ; siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex ;

- Adrea Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 311 799 878 ; siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;

- APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 627 391 ; siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille ;

- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 317 442 176 ; siège social : 44, rue de Copernic, 75016 Paris ;

- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473 ; siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

- Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085 ; siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;

- Mutex, entreprise régie par le code des assurances, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040 ; siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Ces mutuelles sont coassureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex.

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance créée dans le cadre des dispositions de l'article L. 931-1 du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et autres dispositions sub-séquentes, 4, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le (s) contrat (s) d'assurance souscrit (s) avec les organismes assureurs recommandés avant le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire des organismes assureurs recommandés. »

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2016 sous réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent avenant.

Ce présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

## **Annexe**

### En vigueur étendu

Garanties collectives complémentaire santé  
Régime frais de santé

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Grilles optiques

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté

## **Avenant n° 152 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle**

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux, afin de se conformer ou de s'adapter à celle-ci, décident :

### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Le dernier item du second alinéa du préambule du titre VII est remplacé par :

« - inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche. ».

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Le premier alinéa de l'article 7.1.1 est remplacé par :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, un plan de formation est élaboré avec consultation des représentants du personnel. Ce plan de formation est élaboré chaque année sous réserve de l'application de l'article L. 2323-36 du code du travail. Un plan de formation pluriannuel supplémentaire peut également être établi aux fins de contrôler que chaque personnel bénéficie de la formation continue. »

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

Le dernier alinéa du 7.1.2 a est supprimé.

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

Le premier alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des versements des entreprises au titre du plan de formation est affecté :

- conformément aux dispositions légales pour la part légale de contribution selon la taille des entreprises, conformément à l'article du code du travail ;
- conformément aux orientations définies chaque année par la CPNEF pour la contribution supplémentaire conventionnelle définie à l'article 7.6.2. »

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

L'article 7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.2  
Compte personnel de formation

Conformément aux dispositions légales, est mis en place le compte personnel de formation (CPF).

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin de définir :

- les listes prioritaires d'actions de formation et formations éligibles ;
- les listes prioritaires de bénéficiaires.

Un avenant de branche définira l'abondement supplémentaire du CPF et le financement de cet abondement supplémentaire dans le cadre des listes d'actions et de formation et formations éligibles et bénéficiaires indiqués aux deux items de l'alinéa ci-dessus. »

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'article 7.3.3 est supprimé.

#### **Article 7**

En vigueur étendu

L'article 7.4.4.5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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

- 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. »

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 7.5 est complété par l'item suivant :

« - elles doivent avoir une durée minimale conforme aux dispositions légales. ».

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les deux premiers alinéas de l'article 7.6.1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Toutes les entreprises sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 1,80 % de la masse salariale.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2015. »

#### **Article 10**

En vigueur étendu

L'article 7.6.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à la loi, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, à Uniformation, de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de 10 salariés et plus, sauf accord d'entreprise concernant le versement de la part au titre du CPF.

Si les montants et/ ou les répartitions de la contribution légale devaient être modifiés par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles règles s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

De manière à contribuer globalement à hauteur de 1,80 % de la masse salariale à la formation professionnelle, outre les contributions légales à la formation professionnelle, les entreprises versent à Uniformation une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux sera ajusté par différence sur le taux légal, et qui sera, en l'état actuel des règles légales et réglementaires, de :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 1,25 % ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 0,80 %.

Ces contributions sont versées par les employeurs de la branche à l'OPCA Uniformation et sont mutualisées conformément aux dispositions légales.

Au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités (plan, professionnalisation ...) et les communique à l'OPCA désigné, qui en assurera l'application. »

#### **Article 11**

En vigueur étendu

L'article 7.6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à la loi du 5 mars 2014, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD. »

**Article 12**  
En vigueur étendu

L'article 7.6.4 est supprimé.

**Article 13**  
En vigueur étendu

L'article 7.7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 CFA agréés par la branche ;
- financement de l'observatoire de la branche.

En l'absence d'accord de branche, les sommes seront réparties conformément à l'accord collectif entre l'UDES et Uniformation.

Une délibération de la CPNEF fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement ainsi que les actions de formation retenues. »

**Article 14**  
En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 7.9.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la contribution légale de formation professionnelle et conformément à la convention d'objectifs et de moyens conclue par Uniformation. »

**Article 15**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté 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.

## **Accord du 26 juin 2015 relatif à l'apprentissage**

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'alternance, notamment l'apprentissage, à travers, entre autres, des mesures financières incitatives. Ainsi, l'article L. 6243-1-1 du code du travail prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis pour les employeurs qui, entre autres conditions, relèvent d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

Les partenaires sociaux en ont pleinement conscience et ont déjà affirmé leur attachement à ce dispositif. Celui-ci s'est notamment traduit par :

- la signature d'une convention de partenariat relative au développement de l'apprentissage entre la fédération nationale des CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme social et familial et la CPNEF de l'animation, qui engage la branche à flécher des fonds vers le financement des CFA membres de la fédération et à participer à la gouvernance de ces organismes ;

- la signature d'un avenant à la convention collective de l'animation le 16 mars 2010, prévoyant une rémunération conventionnelle supérieure au minimum légal pour tous les titulaires d'un contrat d'apprentissage dans la branche de l'animation.

A titre indicatif, dans son rapport d'activité 2014, la fédération nationale des CFA recense, dans la branche de l'animation :

- 141 apprentis ;
- 85 structures employeuses d'apprentis.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux marquent à nouveau leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance. Les employeurs de la branche favoriseront et faciliteront l'accueil d'apprentis dans le cadre de l'alternance et mettront tout en oeuvre pour atteindre l'objectif fixé par la branche.

Cet accord sera classé en annexe après le titre VII de la convention collective nationale de l'animation.

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord vise toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'animation.

### **Article 2**

En vigueur étendu

La branche de l'animation se fixe les priorités d'actions suivantes pour développer l'apprentissage :

- participer au financement des centres de formation d'apprentis notamment au travers des fonds de la formation professionnelle fléchés vers l'OPCA de la branche dans le cadre d'une politique de la CPNEF et participer à leur gouvernance ;
- poursuivre le partenariat entre la branche de l'animation et la fédération nationale des CFA sport, animation, tourisme social et familial ;
- prendre en charge à 100 % la formation des maîtres d'apprentissage si l'employeur identifie et dégage un temps spécifique au maître d'apprentissage sur son temps de travail pour accompagner l'apprenti. Les modalités de cette mesure seront prises annuellement par la CPNEF de l'animation (1) ;
- promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs de la branche notamment en développant l'information des aides à l'embauche d'un apprenti et à la formation des maîtres d'apprentissage auprès des entreprises inférieures à 20 salariés ETP ;
- favoriser la concertation entre l'Etat, la branche, les régions et l'ensemble des acteurs intervenant dans le dispositif, pour promouvoir la stabilisation des aides mises en place dans l'apprentissage, dans la mesure où l'accueil d'un apprenti nécessite un investissement important en matière de formation ;
- rechercher une meilleure cohérence entre les différents dispositifs nationaux et régionaux d'aide à l'emploi pour éviter leur mise en concurrence ; ce qui suppose de promouvoir et participer à une meilleure lisibilité des possibilités de prise en charge complémentaire par les conseils régionaux ;
- promouvoir les contrats d'objectifs régionaux dans les métiers de l'animation.

(1) Le troisième tiret du premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article R. 6332-78 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

### **Article 3**

En vigueur étendu

Dans le cadre des conditions actuelles de financement de l'apprentissage et dans la continuité de leur engagement aux côtés des acteurs de l'apprentissage, les partenaires sociaux :

- s'engagent à augmenter le nombre d'apprentis (141 en 2014) ;
- se mobilisent en vue d'atteindre le nombre de 200 apprentis d'ici à la fin 2017, soit une augmentation de 42 % par rapport à la fin 2014.

### **Article 4**

En vigueur étendu

Au-delà des objectifs quantitatifs, les partenaires sociaux s'attachent à fixer des objectifs qualitatifs en matière d'apprentissage dans l'animation :

- veiller à la baisse du taux de rupture des contrats d'apprentissage (7,5 % en 2014) ;
- veiller à la hausse du taux de réussite aux examens (80 % en 2014) ;
- veiller à la hausse du taux d'insertion professionnelle post-apprentissage (78 % en 2014).

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conduiront durant l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

### **Article 6**

En vigueur étendu

Conclu pour une durée déterminée, cet accord produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2017.

Les signataires conviennent de se réunir au plus tard au mois d'octobre 2017 pour envisager la reconduction des présentes dispositions, par conclusion d'un nouvel accord.

### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet dès sa signature.

**Avenant n° 155 du 20 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
UNSA.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'annexe du titre XI « Complémentaire santé » de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 avec les dispositions du décret no 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales attachées au dispositif des contrats responsables.

En conséquence, l'annexe du titre XI de la convention collective nationale de l'animation est modifiée comme suit :

## **Article 1er**

### **En vigueur étendu**

Le dernier alinéa de l'article 11.3.1.3 débutant par « S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs non recommandés : » et ses deux items sont supprimés.

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

L'annexe « Garanties collectives complémentaire santé obligatoire » est remplacée comme suit :

« Annexe  
Garanties collectives complémentaire santé  
Régime frais de santé

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

Grilles optiques

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)



[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les 2 ans pour les adultes, sauf changement de correction médicalement constaté. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension.

## **Avenant n° 156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance**

Le CNEA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA,

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Le préambule du titre VIII est modifié comme suit :

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 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation du régime de prévoyance.

A l'issue de ces réunions, et de l'appel d'offres conforme aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont décidé de recommander les organismes AG2R Prévoyance, HUMANIS Prévoyance, MUTEX 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, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

L'article 8.2 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de référence pour les non-cadres. Pour les salariés affiliés à l'AGIRC ce capital décès sera de 370 % du salaire annuel de référence sur la tranche A et de 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche B. »

**Article 3**  
En vigueur non étendu

Il est rajouté un 2e alinéa à l'article 8.2 :

« 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. »

Il est rajouté un 4e alinéa à l'article 8.3 :

« 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. »

**Article 4**  
En vigueur non étendu

L'article 8.5 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 150 heures par trimestre ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale), est égal à 100 % du salaire net de référence. Ce salaire net de référence correspond à la moyenne des douze derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/ CRDS non déductible.

Les prestations sont servies à partir du 9<sup>e</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>e</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 2016, 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 5**  
En vigueur non étendu

L'article 8.6 de la convention collective nationale de l'animation est modifié ainsi :

Au premier alinéa : le terme « (60 ans) » est supprimé.

Au deuxième alinéa : la phrase entre parenthèses « (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) » est remplacée par « (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 150 heures) ».

Au deuxième alinéa : la phrase « Ce salaire net à payer correspond à la moyenne des rémunérations des 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail. » est remplacée par « Le salaire net de référence correspond à la moyenne des 12 derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/ CRDS non déductible. »

**Article 6**  
En vigueur non étendu

L'article 8.7 est supprimé.

**Article 7**  
En vigueur non étendu

L'article 8.8 devient l'article 8.7 de la convention collective d'animation et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.7  
Taux de cotisation

Afin de pourvoir au financement des garanties exposées aux articles 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent titre, les contributions sont définies ci-dessous dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

Article 8.7.1  
Salariés non affiliés à l'AGIRC

a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,021 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

- 0,335 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

- 0,110 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie décès (art. 8.2). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,084 % employeur et 0,026 % salarié ;

- 0,090 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie rente éducation (art. 8.3). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,069 % employeur et 0,021 % salarié ;

- 0,400 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,304 % employeur et 0,096 % salarié ;

Soit un total de (a + b + c) de 0,956 % du salaire brut (tranches A et B) réparti à raison de 0,478 % pour l'employeur et 0,478 % pour le salarié.

Article 8.7.2  
Salariés affiliés à l'AGIRC

Article 8.7.2.1  
Tranche A

A la charge exclusive de l'employeur : 1,50 % TA, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, réparti ainsi :

- 0,664 % TA destiné au financement de la garantie décès (art. 8.2) ;
- 0,09 % TA au titre de la rente éducation (art. 8.3) ;
- 0,021 % TA destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4) ;
- 0,335 % TA destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5) ;
- 0,39 % TA destiné au financement de la garantie invalidité (art. 8.6).

Article 8.7.2.2  
Tranches B et C

a) A la charge exclusive de l'employeur :

- 0,021 % TB et TC, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

- 0,335 % TB et TC, destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).

c) A la charge de l'employeur et du salarié :

- 0,120 % TB et TC pour la garantie décès (art. 8.2). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,091 % employeur et 0,029 % salarié ;
  - 0,090 % TB et TC pour la garantie rente éducation (art. 8.3). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,069 % employeur et 0,021 % salarié ;
  - 0,390 % TB et TC pour la garantie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette contribution est la suivante : 0,297 % employeur et 0,093 % salarié ;
- Soit un total de (a + b + c) 0,956 % TB et TC réparti à raison de 0,478 % pour l'employeur et 0,478 % pour le salarié. »

**Article 8**  
En vigueur non étendu

L'article 8.9 devient l'article 8.8 de la convention collective nationale de l'animation et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.8  
Gestion du régime conventionnel

Afin de pourvoir au financement des garanties exposées aux articles 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent titre les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture prévoyance prévue par la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance ;
- HUMANIS Prévoyance ;
- MUTEX.

Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et prévoyance).

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime de prévoyance et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent obligatoirement contacter un organisme afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime. »

**Article 9**  
En vigueur non étendu

L'article 8.10 devient l'article 8.9 et est désormais nommé « Article 8.9. - Commission nationale paritaire de gestion ». Les autres termes de l'article 8.10 devenu 8.9 restent inchangés.

**Article 10**  
En vigueur non étendu

L'article 8.11 devient l'article 8.10 et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.10  
Droits non contributifs. - Application du décret du 11 décembre 2014

La commission nationale paritaire de gestion reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues dans le décret du 11 décembre 2014, avec par exemple :

- une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur ;
- une prise en charge des actions de prévention ;
- une prise en charge d'actions sociales à titre individuel, à titre collectif.

Le fonds constitué par un financement à 2 % des cotisations est destiné à mettre en place ces dispositions.

Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de gestion dans un règlement spécifique et dans un accord de branche.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en oeuvre des mesures d'action sociale définies par la commission nationale paritaire de gestion.

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

L'article 8.12 est supprimé.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2016. 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.

(Suivent les signatures.)

### **Avenant n° 157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ à la retraite**

Le CNEA,

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA,

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 4.4.4.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.4.1. 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 tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dans les mêmes conditions. »

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'article 4.4.4.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.4.2. 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 tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dans les mêmes conditions. »

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent avenant 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

## Textes Salaires

### Avenant n° 61 du 20 novembre 2001 relatif aux salaires

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
FERC-CGT ;  
USPAOC-CGT.

#### Valeur du point et salaires

[En vigueur étendu](#)

Préambule

Dans le cadre du passage à l'euro, la valeur de point fixée à 31,90 F ainsi que les salaires prévus à l'article 1.4.3 de la convention collective de l'animation devront être convertis.

Article 1er

La valeur du point prévue à l'article 1.7 de l'annexe I de la convention collective de l'animation est fixée à 4,87 € (1).

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 1.4.3 de l'annexe I est fixé :

- pour les animateurs-techniciens à 1 067,15 € pour 26 heures de service hebdomadaires ;

- pour les professeurs à 1 234,84 € pour 24 heures de service hebdomadaires.

Article 2

Les dispositions ci-dessus seront applicables au plus tard le 1er janvier 2002.

Article 3

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

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la garantie mensuelle de rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SMIC (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

### Avenant n° 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée pour la métropole et les DOM conformément au tableau ci-dessous :

(En euros)

	VALEUR DU POINT
1er septembre 2007	5,40
1er janvier 2008	5,45
1er septembre 2008	5,48
1er janvier 2009	5,56

Article 2

Dans le cas où l'inflation (hors tabac) dépasserait 2 % entre le 1er avril 2007 et le 31 mars 2008, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour étudier l'adaptation du présent accord salarial. Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au plus tard en septembre 2008 afin d'ouvrir des négociations salariales pour la période 2009-2010.

Article 3

La salaire brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe 2 et des niveaux A et B, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail.

(En euros)

	NIVEAU A	NIVEAU B	GROUPE 2
1er septembre 2007	11,75	12,70	11,75
1er janvier 2008	11,75	12,70	11,75
1er septembre 2008	7,05	7,62	7,05
1er janvier 2009	18,80	20,32	18,80

Article 4

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.

## **Salaires Avenant n° 96 du 20 avril 2006 (DOUBLON)**

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

### **En vigueur étendu**

Article 1er

L'article 1.7.1 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

" Le salaire 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 :

- pour les salariés des groupes 3 à 9, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail, sur une ligne distincte du bulletin de paye ;

- pour les salariés du groupe 2 et des niveaux A et B, le salaire total brut hors ancienneté doit être supérieur ou égal au salaire conventionnel. D'autre part, il est précisé que ces salariés bénéficient lors de chaque augmentation de la valeur du point d'une augmentation de salaire brut au moins égale à l'augmentation du minimum conventionnel de leur groupe ou niveau, au prorata de leur temps de travail. "

Article 2

Dans la grille de l'article 1.5, le coefficient du groupe 2 est porté à 235.

Article 3

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° 125 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

### Article 1

En vigueur étendu

Dans la grille de l'article 1.5 de l'annexe I, le coefficient du groupe 2 est porté à 245.  
A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le coefficient du niveau A est porté à 245.

### Article 2

En vigueur étendu

Dans la grille de l'article 1.5 de l'annexe I, le coefficient du groupe 3 est porté à 255.  
A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le coefficient du niveau B est porté à 255.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.  
L'article 2 prendra effet à compter de la date de son extension.

## Avenant n° 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### Article 1

En vigueur étendu

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,63 € au 1er janvier 2010.

### Article 2

En vigueur étendu

Le salaire brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe 2 et des niveaux A et B doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail.

(En euros.)

	NIVEAU A	NIVEAU B	GROUPE 2
Au 1er janvier 2010	17,15	17,85	17,15

### Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de septembre 2009 afin d'ouvrir des négociations salariales sur la période 2010-2011.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté 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.

**Avenant n° 135 du 26 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011**

Le CNEA,  
La CSFV CFTC ;  
La FFASS CGC ;  
La F3C CFDT ;  
La FERC CGT ;  
Le SNEPAT FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,72 € au 1er janvier 2011.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.  
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.

**Avenant n° 139 du 26 septembre 2011 relatif à la valeur du point**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 12 décembre 2011, art. 1er)*

CNEA.  
CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,83 € au 1er janvier 2012.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le salaire mensuel brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

Au 1er janvier 2012



(En euros.)

Groupe A	Niveau I	Niveau II
26,95	26,95	28,05

**Article 3**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un observatoire sur l'égalité hommes-femmes dans la branche au plus tard dans le courant du premier trimestre 2012.

**Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté 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.

**Avenant n° 147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2013 et au 1er janvier 2014**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 9 juillet 2013 - art. 1)*

Le CNEA.

La CGT ;  
La CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC.

**Article 1er**

En vigueur étendu

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à :

- 5,93 € au 1er juillet 2013 ;  
- 5,98 € au 1er janvier 2014.

**Article 2**

En vigueur étendu

Le salaire mensuel brut total de base correspondant au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

	Niveau I	Niveau II	Groupe A
1er juillet 2013	24,50	25,50	24,50
1er janvier 2014	12,25	12,75	12,25

**Article 3**  
En vigueur étendu

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Egalité salariale ».

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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.

**Avenant n° 153 du 19 mai 2015 relatif à la valeur du point**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.  
(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)*

Le CNEA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 6 €.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le salaire mensuel brut total de base correspondant au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter au moins du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

Niveau I	Niveau II	Groupe A
4,90	5,10	4,90

**Article 3**  
En vigueur étendu

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Egalité salariale ».

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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.

## Textes Extensions

### ARRÊTÉ du 10 janvier 1989

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

#### Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle, complétée par trois annexes, du 28 juin 1988, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2.1.

Le deuxième alinéa de l'article 3.1.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article L. 3.2.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-12 du code du travail.

l'article 4.4.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe Constat de rupture de l'article 4.4.3. est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail.

L'article 6.4.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.4.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail.

L'article 1.4.1 de l'annexe 1 Classifications et salaires est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des annexes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### ARRÊTÉ du 4 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui lui sont annexés ;

Vu l'avenant n°1 du 27 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 17 octobre 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

#### Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n°1 du 27 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

### ARRÊTÉ du 8 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui lui sont annexés et l'arrêté du 4 décembre 1989 portant extension d'un texte complétant la convention ;  
Vu l'avenant n°2 du 9 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 4 novembre 1989 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

### **Article 1**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n°2 du 9 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRÊTÉ du 24 juillet 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenants n°3,4 et 5 du 9 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 5 juillet 1990 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

### **Article 1**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et dans leur propre champ d'application, les dispositions des avenants n°3,4 et 5 du 9 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRÊTÉ du 26 octobre 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juillet 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
portant extension d'un texte complétant la convention ;  
Vu l'avis n°1 du 8 janvier 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avis n°2 du 14 mai 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avis n°3 du 25 juin 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 11 septembre 1990 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

### **Article 1**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et dans leur propre champ d'application les dispositions de :

L'avis n°1 du 8 janvier 1990 ;

L'avis n°2 du 14 mai 1990 ;

L'avis n°3 du 25 juin 1990 ;  
conclus dans le cadre de la convention collective précitée.

## **ARRÊTÉ du 10 décembre 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs notamment l'arrêté du 26 octobre 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ; Vu les avenants n°6 et 7 du 17 septembre 1990 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 16 octobre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

### **Article 1**

[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions des avenants n°6 et 7 du 17 septembre 1990 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRÊTÉ du 5 décembre 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avis n°4 du 8 octobre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 3 novembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

### **Article 1**

[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avis n° 4 du 8 octobre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée et complétant l'article 5.5 de ladite convention.

## **ARRETE du 8 avril 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 février 1989, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 janvier 1991 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 27 février 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'accord du 14 janvier 1991 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée et relatif à la commission paritaire Emploi-formation.

**ARRÊTÉ du 1 juillet 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenants n° 8 et 9 du 11 mars 1991 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 26 avril 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions des avenants n°s 8 et 9 du 11 mars 1991 à la convention collective nationale susvisée relatifs à la revalorisation des coefficients du personnel pédagogique et aux attributions syndicales.

**ARRÊTÉ du 21 octobre 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avis n° 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 5 juillet 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions des avis n°s 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**ARRÊTÉ du 21 octobre 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avis n° 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 5 juillet 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions des avis n°s 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**ARRÊTÉ du 1 avril 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenant n° 10 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 janvier 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avenant n° 10 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 27 avril 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenant n° 11 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 janvier 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avenant n° 11 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 19 novembre 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avis n° 9 du 4 mai 1992 champ d'application conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 19 août 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avis n° 9 du 4 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 29 décembre 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 12 du 15 juin 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les avenants n° 13, 14 et 15 du 12 octobre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au journal officiel des 19 août et 10 novembre 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail pour l'avenant n° 14.

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions :

de l'avenant n° 12 du 15 juin 1992 relatif à la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 7.4.4. de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L.952-1 et suivants du code du travail, de l'avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité ;

de l'avenant n° 14 du 12 octobre 1992 relatif aux salaires minima, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;

de l'avenant n° 15 du 12 octobre 1992 relatif à la maternité.

**ARRETE du 12 mars 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 décembre 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 16 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 2 février 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 16 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 16 mars 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 17 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;



Vu l'avis n° 10 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 19 février 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions :

- de l'avenant n° 17 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avis n° 10 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;

**ARRETE du 6 juillet 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 décembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avis d'interprétation n° 11 du 1er février 1993, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 avril 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avis n° 11 d'interprétation du 1er février 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 15 novembre 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 18 du 8 mars 1993 à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 19 du 8 mars 1993 à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 20 du 14 juin 1993 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 août 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 8 mars 1993 à la convention collective nationale susvisée relatif à la durée du travail ;

- l'avenant n° 19 du 8 mars 1993 à la convention collective nationale susvisée relatif au droit syndical ;

- l'avenant n° 20 du 14 juin 1993 à la convention collective nationale susvisée relatif à la commission de conciliation et d'interprétation.

L'alinéa 3 de l'article 5-4-5 (Modalités d'attribution des repos) de l'avenant n° 18 du 8 mars 1993 est étendu sous réserve de l'application de l'article D.212-22 (alinéa 2) du code du travail.

### **ARRETE du 21 décembre 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 novembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 22 du 12 octobre 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 novembre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail,

Le sous-directeur de la négociation collective :

H. MARTIN

#### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 22 du 12 octobre 1993 à la convention collective susvisée ;

### **ARRÊTE du 9 février 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 décembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les avenants n° 21 et 23 du 12 octobre 1993 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail,

Le sous-directeur de la négociation collective :

H. MARTIN

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions des avenants n° 21 et 23 du 12 octobre 1993 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **ARRETE du 10 juin 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 25 du 8 février 1994 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 mars 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 25 du 8 février 1994 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

## **ARRETE du 29 juin 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1994 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 24 du 8 février 1994 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 mars 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 24 du 8 février 1994 à la convention collective susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant précité est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994.

## **ARRETE du 10 octobre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation

socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 27 du 7 juin 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 27 du 7 juin 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-28 en date du 27 août 1994.

## **ARRETE du 22 décembre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 26 du 7 juin 1994 (Classification, calcul de la prime d'ancienneté, période d'essai) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 28 du 7 juin 1994 (Représentation du personnel dans l'entreprise) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 29 du 7 juin 1994 (C.I.F.-C.D.D.) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 26 du 7 juin 1994 (Classification, calcul de la prime d'ancienneté, période d'essai) à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 28 du 7 juin 1994 (Représentation du personnel dans l'entreprise) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " et le cas échéant " figurant à l'article 2.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 29 du 7 juin 1994 (C.I.F.-C.D.D.) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-28 en date du 27 août 1994.

## **ARRETE du 19 juin 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 31 du 10 janvier 1995 (modification du point 2 [Arrêt de maladie] de l'article 4.4.2) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 mars 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du chef de service :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 31 du 10 janvier 1995 (modification du point 2 [Arrêts de maladie] de l'article 4.4.2) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-11 en date du 9 mai 1995.

## **ARRETE du 16 octobre 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenants n°s 32 et 33 du 4 juillet 1995 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 septembre 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 32 du 4 juillet 1995 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 33 du 4 juillet 1995 à la convention collective nationale susvisée ;

A l'exclusion, pour l'avenant n° 33 :

- des articles 7-14, 7-15-1 et 7-15-2 ;

- des mots : " non titulaires de comptes individuels et n'appartenant pas à un compte-famille " figurant à l'article 7-15-3.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-31 en date du 22 septembre 1995.

### **ARRETE du 23 février 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les avenants n°s 34 et 35 du 15 novembre 1995 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 janvier 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions des avenants n°s 34 et 35 du 15 novembre 1995 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-52 en date du 10 février 1996.

### **ARRETE du 5 décembre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 1996, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 36 (Salaires) du 17 septembre 1996 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 octobre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 36 (Salaires) du 17 septembre 1996 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-40 en date du 8 novembre 1996.

## **ARRETE du 9 décembre 1997**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 38 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 39 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 40 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 41 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 42 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 août 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 38 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 39 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 42 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-32 en date du 6 septembre 1997.

## **ARRETE du 7 janvier 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 44 du 28 octobre 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 décembre 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant Salaires n° 44 du 28 octobre 1997 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-47 en date du 19 décembre 1997.

**ARRETE du 4 juin 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 janvier 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 43 du 23 septembre 1997 (Prévoyance), modifié par l'avenant n° 45 du 11 février 1998, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 18 novembre 1997 et du 3 avril 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 43 du 23 septembre 1997 (Prévoyance), modifié par l'avenant n° 45 du 11 février 1998, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97-46 en date du 17 décembre 1997 (pour l'avenant n° 43) et n° 98-14 en date du 9 mai 1998 (pour l'avenant n° 45).

**ARRETE du 13 octobre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;



Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998 (Classifications, salaires et modification de dispositions conventionnelles) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 47 du 2 juillet 1998 (Durée du travail) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu le protocole d'accord du 2 juillet 1998 (Horaires, salaires et primes) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 août 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998 (Classifications, salaires et modification de dispositions conventionnelles), à la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 1-4-5 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-4-3 du code du travail.

Le paragraphe 1-7-1 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC ;

- l'avenant n° 47 du 2 juillet 1998 (Durée du travail) à la convention collective nationale susvisée ;

- le protocole d'accord du 2 juillet 1998 (Horaires, salaires et primes) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-33 en date du 18 septembre 1998.

## **ARRETE du 19 juillet 1999**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 49 du 5 mai 1999 (Abattement des charges dans le cadre d'un contrat à temps partiel annualisé) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 49 du 5 mai 1999 (Abattement des charges dans le cadre d'un contrat à temps partiel annualisé) à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 322-12 nouveau du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par

ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-21 en date du 2 juillet 1999.

### **ARRETE du 4 août 1999**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 48 du 5 mai 1999 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le titre Ier relatif à l'accès direct pour les entreprises de moins de 50 salariés est étendu sous réserve des dispositions des points II et IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le premier alinéa de l'article 1er du titre Ier est étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le dernier alinéa de l'article 4 du titre Ier relatif à l'augmentation du volume horaire des salariés à temps partiel est étendu sous réserve des dispositions du point IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le premier alinéa de l'article 7 du titre II est étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;

- l'avenant n° 48 du 5 mai 1999 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-17 en date du 11 juin 1999.

### **ARRETE du 19 octobre 1999**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 1999, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 41 du 5 mai 1999 (Désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de 11 à 50 salariés) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 41 du 5 mai 1999 (Désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de 11 à 50 salariés) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-21 en date du 2 juillet 1999.

## **ARRETE du 16 mars 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 34 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 35 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 36 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 37 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 38 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 39 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 40 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 42 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 50 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 8 septembre et 23 décembre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions :

- de l'avenant n° 34 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 35 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 36 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 37 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 38 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 39 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 40 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 42 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 50 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 99/17 en date du 11 juin 1999 (pour les avenants du 9 avril 1999) et n° 99/48 en date du 31 décembre 1999 (pour les avenants du 4 octobre 1999).

## **ARRETE du 19 décembre 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 53 du 26 juin 2000 sur le régime des coupures à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 août 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 53 du 26 juin 2000 sur le régime des coupures à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/30 en date du 1er septembre 2000.

## **ARRETE du 22 février 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avis n° 32 du 10 novembre 1998 de la commission d'interprétation sur l'exercice d'une activité accessoire par les salariés conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avis n° 32 du 10 novembre 1998 de la commission d'interprétation sur l'exercice d'une activité accessoire par les salariés conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 1999/02 en date du 19 février 1999.

### **ARRETE du 1 mars 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 51 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à durée indéterminée intermittent à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 52 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à temps partiel à double horaire à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives signataires ont négocié des adaptations au dispositif de droit commun du contrat de travail à temps complet compte tenu des spécificités propres à la branche ;

Considérant que les modalités de mise en place de contrats de travail intermittents et de contrats de travail à temps partiel peuvent être librement fixées par voie d'accord collectif ;

Considérant que les avenants susvisés ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sous les réserves et exclusions ci-après formulées,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur étendu

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 51 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à durée indéterminée intermittent à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante) " figurant au premier alinéa de l'article 7 (congés payés).

Le troisième alinéa de l'article 7 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail.

Le dernier tiret de l'article 8 (contrat de travail) est étendu sous réserve que l'animation socioculturelle figure sur la liste fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13 du code du travail et sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les adaptations nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les horaires de travail qui lui sont proposés.

L'avenant n° 52 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à temps partiel à double horaire à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du membre de phrase " avec des écarts supérieurs à 30 %, sans que la variation ne puisse se traduire sur plus de deux horaires différents " figurant au premier alinéa du préambule ;

- des termes " (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante ou à une autre période prévue contractuellement " figurant au premier alinéa de l'article 4 (congés payés).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000.

### **ARRETE du 2 juillet 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée :

Vu l'avenant n° 31 (avis d'interprétation) du 10 novembre 1998 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mars 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 31 (avis d'interprétation) du 10 novembre 1998 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/02 en date du 19 février 1999.

## **ARRETE du 2 juillet 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant d'interprétation du champ d'application n° 54 du 10 janvier 2001 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 mai 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant d'interprétation du champ d'application n° 54 du 10 janvier 2001 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/06 en date du 8 mars 2001.

## ARRETE du 5 février 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 56 (modification du titre en convention collective nationale de l'animation) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 novembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 56 (modification du titre en convention collective nationale de l'animation) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001.

## ARRETE du 15 mars 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 61 (salaires) du 20 novembre 2001 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 janvier 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 61 (salaires) du 20 novembre 2001 à la convention collective nationale susvisée.

La première phrase de l'article 1er est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la garantie mensuelle de rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SMIC.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/52 en date du 25 janvier 2002.

## **ARRETE du 9 avril 2002**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 57 (formation professionnelle) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 57 (formation professionnelle) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/43 en date du 23 novembre 2001.

## **ARRETE du 15 octobre 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 60 (mesures relatives aux cadres) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 63 (modification de l'article 4-7-1 de la convention collective nationale) du 25 mars 2002 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 65 du 25 mars 2002 relatif à la période d'essai à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 14 novembre 2001 et du 6 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 60 (mesures relatives aux cadres) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des alinéas 2 et 3 de l'article 5-5-3 (Temps de travail des autres cadres dits " autonomes ") qui contreviennent à l'article L. 212-15-3-III du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5-5-4 (Temps de travail des cadres dirigeants) est étendu 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) ;



- l'avenant n° 63 (modification de l'article 4-7-1 de la convention collective nationale) du 25 mars 2002 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 65 du 25 mars 2002 relatif à la période d'essai à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001 (pour l'avenant n° 60) et n° 2002/15 en date du 11 mai 2002 (pour les avenants n° 63 et n° 65).

## ARRETE du 6 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 55 (droit syndical) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 58 (durée du travail) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 66 du 25 mars 2002 relatif aux titulaires de contrats emplois-jeunes ou contrats emploi consolidé à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 14 novembre 2001 et du 6 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

L. Setton

### Article 1, 2, 3

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 55 (droit syndical) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes :

" 5 organisations de salariés " figurant à l'article 1.8.7 (remboursement des salaires des représentants syndicaux pour participation à des congés).

L'article 1.8.4 (collecte de la cotisation) est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'une cotisation visant à financer un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé.

L'article 3.3 du titre III complété est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 432-11 du code du travail ;

- l'avenant n° 58 (durée du travail) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 5.6.1 (périodes de permanences nocturnes) ;

- de l'article 5.7.3 (modulation semestrielle) qui contrevient à l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail ;

- de l'article 5.7.4 (temps partiel modulé) qui contrevient à l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5.4.1 (dépassement de la durée hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-II du code du travail.

L'article 5.6.2 (accueil et accompagnement de groupes) est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 5.6.3 (heures supplémentaires) est 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.

L'article 5.7 (modulation) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoie, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période et les modalités de recours au travail temporaire.

Les troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (généralités) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation.

Le troisième alinéa de l'article 5.7.2.2 (principe de la modulation) 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. 213-1-1 du code du travail.

La troisième phrase du paragraphe " conditions d'amplitude " de l'article 5.7.2.3 (conditions de la modulation des horaires) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation.

Le deuxième alinéa du paragraphe " conditions d'amplitude " précité est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, le délai de prévenance réduit.

Le troisième tiret du paragraphe " base de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle " de l'article 5.7.2.3 précité est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail qui mentionne les jours fériés prévus à l'article L. 222-1 du même code sans exiger qu'ils soient chômés pour être déduits de la durée annuelle.

Le second alinéa de l'article 5.7.2.4 (conséquences du dépassement de la durée moyenne annuelle) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail aux termes duquel constituent également des heures supplémentaires celles effectuées, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures.

L'avant-dernière phrase du second tiret de l'article 5.7.2.5 (salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la fraction insaisissable du salaire.

L'article 5.7.2.6 (contrôle de l'horaire de travail) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail, les conditions de changement des calendriers individualisés et les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié ;

- l'avenant n° 66 du 25 mars 2002 relatif aux titulaires de contrats emplois-jeunes ou contrats emploi consolidé à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001 (pour les avenants n° 55 et n° 58) et n° 2002/15 en date du 11 mai 2002 (pour l'avenant n° 66).

### **ARRETE du 7 février 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 67 (prime d'ancienneté, déroulement de carrière, salaires) du 25 septembre 2002 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 67 (prime d'ancienneté, déroulement de carrière, salaires) du 25 septembre 2002 à la convention collective nationale susvisée.

Les articles 9 (Déroulement de carrière) et 10 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, modifiée par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/41 en date du 9 novembre 2002.

### **ARRETE du 23 avril 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 64 du 25 mars 2002 relatif au champ d'application et à l'intégration des nouveaux salariés concernés à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 20 mars 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 64 du 25 mars 2002 relatif au champ d'application et à l'intégration des nouveaux salariés concernés à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/17.

### **ARRETE du 7 juillet 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 avril 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 69 du 18 février 2003 relatif aux animateurs techniciens et aux professeurs à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 20 mars et du 14 juin 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er juillet 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes :

" et au plus tard au 65e anniversaire " contrevenant à l'article L. 122-45 du code du travail qui figurent au troisième tiret de l'article 2 modifiant l'article 8-4 (Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale) de la convention collective nationale ;

- l'avenant n° 69 du 18 février 2003 relatif aux animateurs techniciens et aux professeurs à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/11 (avenants n° 68 et n° 69) et n° 2003/22 (avenant n° 71).

## **ARRETE du 6 mai 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 6 décembre 2002 portant extension des avenants n° 55 (Droit syndical), n° 58 (Durée du travail) du 6 juin 2001 et n° 66 du 25 mars 2002 relatif aux titulaires de contrats emplois-jeunes ou contrats emploi consolidé à la convention collective nationale de l'animation (JO du 22 décembre 2002) est modifié comme suit, au tiret relatif à l'avenant n° 58 (Durée du travail) du 6 juin 2001 :

- la réserve faite à l'article 5.7 (Modulation) est supprimée ;

- la réserve faite aux troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (Généralités) est supprimée ;

- la réserve faite à l'avant-dernière phrase du second tiret de l'article 5.7.2.5 (Salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence) est supprimée ;

- la réserve faite à l'article 5.7.2.6 (Contrôle de l'horaire de travail) est supprimée.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation à la convention collective nationale susvisée.

## Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 4. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/22.

## **ARRETE du 10 mai 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 1999/48.

**ARRETE du 7 juin 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 73 du 13 janvier 2004 modifiant le premier alinéa de l'article 4-4-1 de la convention collective nationale susvisée relatif à la période d'essai ;  
Vu l'avenant n° 74 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 4-4-2 de la convention collective nationale susvisée relatif à l'indemnisation de l'arrêt pour maladie ;  
Vu l'avenant n° 75 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-2 de la convention collective nationale susvisée relatif aux périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination du congé annuel ;  
Vu l'avenant n° 76 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-4 (maladie durant les congés) de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 23 et 25 mars 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 27 mai 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 73 du 13 janvier 2004 modifiant le premier alinéa de l'article 4-4-1 de la convention collective nationale susvisée relatif à la période d'essai ;
- l'avenant n° 74 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 4-4-2 de la convention collective nationale susvisée relatif à l'indemnisation de l'arrêt pour maladie ;
- l'avenant n° 75 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-2 de la convention collective nationale susvisée relatif aux périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination du congé annuel ;
- l'avenant n° 76 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-4 (maladie durant les congés) de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/08 et n° 2004/12.

## ARRETE du 16 juillet 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 72 du 13 janvier 2004 modifiant la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 23 mars et 29 mai 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 72 du 13 janvier 2004 modifiant la convention collective nationale susvisée et de l'avenant n° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/09 et n° 2004/20.

## ARRETE du 25 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 août 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

L'article 5.8.1.3 (Durées maximales légales) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 213-4 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/30.

### **ARRETE du 10 février 2005**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 77 du 23 mars 2004, relatif aux périodes de permanences nocturnes, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 81 du 4 octobre 2004, relatif au temps de travail des cadres autonomes, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004, relatif au calcul des points d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 85 du 15 décembre 2004, relatif au congé sans solde, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 29 mai et 13 novembre 2004 et 25 janvier 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 77 du 23 mars 2004, relatif aux périodes de permanences nocturnes, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 81 du 4 octobre 2004, relatif au temps de travail des cadres autonomes, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004, relatif au calcul des points d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 85 du 15 décembre 2004, relatif au congé sans solde, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/20 (avenant n° 77), n° 2004/44 (avenants n° 81 et n° 82) et n° 2005/02 (avenant n° 85).

### **ARRETE du 20 avril 2005**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 84 du 4 octobre 2004 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 novembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er avril 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

## Article 1, 2, 3

En vigueur

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 84 du 4 octobre 2004 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des trois derniers alinéas du paragraphe a (Les actions d'adaptation au poste de travail) de l'article 7.1.2 (Catégorisation des actions de formation et rémunération) qui contreviennent à l'article L. 932-1-I du code du travail ;

- des termes " à temps partiel " figurant à la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa du paragraphe b (Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi) de l'article 7.1.2 susvisé, contrairement à l'article L. 932-1-II du code du travail qui impose l'accord écrit de tous les salariés sans distinguer ceux à temps partiel et ceux à temps plein ;

- du premier alinéa de l'article 7.1.3 (Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA) contraire à l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail ;

- des articles 7.2.2 (Acquisition du DIF), 7.2.3 (Mise en oeuvre du DIF) et 7.2.4 (Transférabilité du DIF) qui contreviennent aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail.

Les articles 7.4 (Contrats de professionnalisation) et 7.5 (Périodes de professionnalisation) sont étendus sous réserve qu'en application de l'article D. 981-5 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004, le montant forfaitaire de l'heure de formation soit fixé à 9,15 euros.

Le premier alinéa de l'article 7.7 (Répartition de la contribution professionnalisation) est étendu sous réserve qu'en application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire soient faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Le premier alinéa de l'article 7.8.4.3 (Rémunération) est étendu sous réserve qu'en tout état de cause et conformément aux articles L. 117-10 et D. 117-1 du code du travail, le salaire de l'apprenti âgé de seize à dix-sept ans ne soit pas inférieur à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année du contrat, 37 % pendant la deuxième année et 53 % pendant la troisième année.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/44.

## ARRETE du 28 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 86 du 15 décembre 2004 à la convention collective nationale susvisée relatif à la mise à la retraite et au départ à la retraite ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 février 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 mai 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

## Article 1, 2, 3

En vigueur

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 86 du 15 décembre 2004 à la convention collective nationale susvisée relatif à la mise à la retraite et au départ à la retraite.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3



Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/06.

## **ARRETE du 23 décembre 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 89 du 15 juin 2005, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administratrice civile,  
A. Bréaud

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 juin 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/28.

## **ARRETE du 25 janvier 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 87 du 2 mars 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Classifications), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 88 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Formation professionnelle), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 90 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Arrêt maladie, Accident du travail, Congés), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 91 du 7 septembre 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Institutions représentatives du personnel), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 14 juin, 7 août et 21 décembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administratrice civile,  
A. Bréaud

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 90 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Arrêt maladie, Accident du travail, Congés), à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 88 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Formation professionnelle), à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 91 du 7 septembre 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Institutions représentatives du personnel), à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 87 du 2 mars 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Classifications), à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 1-7-1 (Salaires) figurant à l'article 8 de l'avenant n° 87 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2005/14, 2005/28 et 2005/39.

### **ARRETE du 28 mars 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 92 du 7 septembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 92 du 7 septembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/39.

### **ARRETE du 28 mars 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 94 du 3 novembre 2005, complétant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administratrice civile,  
A. Breaud

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 94 du 3 novembre 2005, complétant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

## ARRETE du 17 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 96 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 97 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.8.7 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 juillet 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 96 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 97 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.8.7 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/21.

## ARRETE du 21 novembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 95 du 3 novembre 2005 complétant l'article 1.4.3 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 95 du 3 novembre 2005 complétant l'article 1.4.3 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

## ARRETE du 8 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 99 du 25 septembre 2006 (modification de certaines dispositions de la convention collective) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 décembre 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 99 du 25 septembre 2006 (modification de certaines dispositions de la convention collective) à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/46.

## ARRETE du 27 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 2007, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 100 du 28 novembre 2006, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 100 du 28 novembre 2006, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/4.

## ARRETE du 26 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale nationale de l'animation du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 102 du 8 février 2007, relatif aux indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 103 du 8 février 2007, relatif aux frais professionnels, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 105 du 8 février 2007, relatif aux congés de courte durée, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 106 du 8 février 2007, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 avril 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective nationale (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collective nationales du travail,  
E. Frichet-Thirion

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 102 du 8 février 2007, relatif aux indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 103 du 8 février 2007, relatif aux frais professionnels, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 105 du 8 février 2007, relatif aux congés de courte durée, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 106 du 8 février 2007, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/11.

## **ARRETE du 17 juillet 2007**

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juin 2007, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 101 du 8 février 2007, relatif au droit individuel à la formation et à la professionnalisation, à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 104 du 8 février 2007, relatif aux heures complémentaires, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 avril 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 10 juillet 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 101 du 8 février 2007, relatif au droit individuel à la formation et à la professionnalisation, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 104 du 8 février 2007, relatif aux heures complémentaires, à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/11.

# Accord du 10 juin 2004 portant création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "

## Texte de base

### Création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "

GEPAK ;

GPNK ;

UNODESC ;

SNPQM.

USPAK ;

UNSA.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés entrant dans le champ du " sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur " et par les entreprises adhérentes aux syndicats d'employeurs signataires, des établissements en APS, et de toutes les structures liées aux activités " SLVTM ".

Compte tenu du champ d'application :

- de la convention collective nationale du sport, étendue par l'arrêté du 14 décembre 2001, et de son avis d'interprétation ;
- de la convention collective nationale de l'animation, étendue par l'arrêté du 10 janvier 1989, et de ses avis d'interprétation ;
- de la convention collective nationale espaces, loisirs et attractions culturelles, étendue par l'arrêté du 25 juillet 1994, et de son avis d'interprétation ;
- de la convention collective nationale des services de l'automobile, étendue par l'arrêté du 30 octobre 1981,

les parties constatent que les activités " SLVTM " entrent bien dans le champ d'application des conventions précitées.

En aucun cas l'application du présent accord ne peut placer les salariés dans une situation moins favorable que celle existant dans la situation antérieure.

### Objet de la commission paritaire nationale " SLVTM "

#### Article 2

En vigueur non étendu

La CPN « SLVTM » est instituée afin d'élaborer des propositions relatives au personnel employé dans le secteur des activités « SLVTM ».

Elle aura notamment dans un premier temps pour but d'établir des accords complétant le droit du travail et de la formation professionnelle initiale et continue.

Dans la mesure où la réflexion sur les besoins des structures des secteurs et les attentes du personnel sont en réalité plus larges, les partenaires pourront, s'ils le jugent opportun, conduire leur réflexion et établir un ou des projets concernant l'élaboration et l'application de conventions et accords collectifs de travail dans les activités « SLVTM ».

## Composition de la CPN " SLVTM "

### Article 3

En vigueur non étendu

#### 3.1. Membres

La CPN « SLVTM » est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants de syndicats d'employeurs. Ils se répartissent en deux collèges, l'un de salariés, l'autre d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés ou d'employeurs signataire désignera au minimum un membre « mandataire » titulaire et un membre suppléant.

Si une nouvelle organisation syndicale représentative souhaitait ultérieurement participer aux travaux de la CPN « SLVTM », elle ferait alors acte d'adhésion au présent accord de création de la CPN « SLVTM » ainsi qu'à l'ensemble des accords signés antérieurement à son adhésion, sans réserve et en totalité.

Elle désignera au minimum un membre titulaire « mandataire » et un membre suppléant pour participer aux différents travaux.

Dans cette hypothèse, soit le collège employeur, soit le collège salarié désignera autant de membres pour maintenir la parité.

#### 3.2. Présidence et vice-présidence

La présidence et la vice-présidence de la CPN « SLVTM » seront assurées alternativement par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié pour une durée de 1 an ; lors de la constitution de la CPN « SLVTM » un tirage au sort déterminera la première alternance.

Le secrétariat de la CPN « SLVTM » sera à la charge des organisations syndicales d'employeurs. Lors de chaque réunion, les organisations syndicales de salariés désigneront un secrétaire adjoint chargé conjointement avec le secrétaire de la rédaction du procès-verbal.

#### 3.3. Invités

Les membres de la CPN « SLVTM » peuvent s'adjoindre la présence au maximum de 2 invités (experts) pour chaque collège, chargés de les conseiller dans leurs travaux.

Ces invités ne peuvent avoir voix délibérative et sont présents à titre consultatif.

Ils bénéficient des mêmes règles de remboursement que les membres de la CPN « SLVTM ».

## Fonctionnement de la CPN " SLVTM "

### Article 4

En vigueur non étendu

#### 4.1. Réunions

La CPN « SLVTM » tiendra au minimum une réunion plénière par an.

Les dates de ces réunions ainsi que l'ordre du jour seront arrêtés soit lors de la précédente réunion, soit en commun accord par le président ou le vice-président.

Les convocations ainsi que les projets de procès-verbaux de la réunion précédente et les projets de documents, s'il y a lieu, seront communiqués aux membres, au moins 15 jours à l'avance.

#### 4.2. Présidence

Le président de la CPN « SLVTM » a pour tâches, parmi d'autres, d'organiser les débats et de permettre à chacune des parties un temps de parole équivalent.

#### 4.3. Déroulement des réunions

Au début de chaque réunion, le président fait lecture à la CPN « SLVTM » du procès-verbal de la réunion précédente, établi conjointement par le secrétaire et le secrétaire adjoint de la CPN « SLVTM ».

Les membres peuvent émettre des observations sur la rédaction du procès-verbal, lesquelles seront consignées immédiatement à la fin de celui-ci.

Le procès-verbal sera soumis au vote de la CPN « SLVTM ».

Le résultat du vote est consigné immédiatement à la fin du procès-verbal.

Le procès-verbal est porté au registre des travaux de la CPN « SLVTM ».

Ensuite, le président donne lecture des sujets sur lesquels la CPN « SLVTM » devra travailler.

#### 4.4. Résultats des travaux de la CPN « SLVTM »

Les propositions et les projets d'accord élaborés par la CPN « SLVTM » font l'objet d'une documentation synthétique et communiquée à chacune des parties.

Les propositions et les projets d'accord seront soumis au vote de la CPN « SLVTM ».

Les résultats du vote étant consignés dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle il a eu lieu.



#### 4.5. Frais de fonctionnement

Le temps passé à la négociation est du temps de travail (art. L. 132-20 du code du travail).

Les frais de fonctionnement seront assurés par les syndicats représentatifs des employeurs.

Les modalités de remboursement des différents frais de fonctionnement seront similaires aux règles déterminées par le fonds d'aide et de développement du paritarisme du sport :

- frais de remboursement des membres de la commission paritaire (selon le tarif AFADPS) ;
- compensation financière du temps de travail des membres ;
- aide au paritarisme destinée aux organisations syndicales représentatives des salariés pour leur action au bénéfice de l'activité.

Dans un premier temps, le démarrage de la CPN nécessitera une gestion rigoureuse à moindre coût.

### **Durée - Dénonciation**

#### **Article 5**

*En vigueur non étendu*

Le présent accord est conclu, à compter de la date de la signature, pour une durée déterminée de 1 an. Il sera renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 1 an s'il n'est pas dénoncé 3 mois au moins avant son échéance.

En cas de dénonciation par la majorité des organisations syndicales signataires, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord ayant le même champ d'application lui soit substitué et au plus tard pendant 1 an. A effet de conclure un nouvel accord, la présidence de la CPN « SLVTM » devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve à une nouvelle négociation dans le délai de 3 mois suivant la date de la dénonciation.

5.1. Sauf clause instituant un avantage plus favorable émanant du contrat collectif qui succéderait au présent accord, la dénonciation aura pour conséquence la suppression des avantages en résultant, sauf ceux qui, bien que nés du fait du présent accord, s'étant intégrés au contrat individuel de travail constitueraient alors un avantage acquis à titre individuel.

Lors de la réunion annuelle obligatoire, la commission paritaire dont la composition est définie par l'article 2 examinera les propositions qui accompagneront obligatoirement toute demande de révision.

5.2. Dans les mêmes conditions et aux mêmes époques que celles où ils peuvent le dénoncer, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En cas d'absence d'accord unanime sur un texte nouveau de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue, sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

### **Publicité**

#### **Article 6**

*En vigueur non étendu*

Le présent accord de création de la CPN « SLVTM » étant conclu en application des articles L. 132-20 et L. 132-30 du code du travail et de l'article 48 du titre II de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, il fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence des syndicats d'employeurs.

Les accords suivants, découlant des travaux de la CPN « SLVTM », pourront être déposés auprès de la direction départementale du travail :

- exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque organisation syndicale y ayant adhéré sans réserve et en totalité ;
- deux exemplaires en seront déposés au greffe du conseil des prud'hommes de la Seine-Saint-Denis ;
- cinq exemplaires en seront déposés à la direction départementale du travail de la Seine-Saint-Denis ;
- un exemplaire en sera remis aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux des entreprises adhérentes et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Enfin, mention de cet accord figurera aux côtés des autres accords et conventions collectives déjà applicables dans les entreprises sur l'avis prévu à l'article L. 135-7 du code du travail, affiché sur les tableaux d'affichage prévus par le code du travail, dans le mois suivant sa date d'effet.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**



## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi** : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi** : article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi** : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**



Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai)</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.



### Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2633-2