

La Convention Collective Nationale de l'Animation

Commentée

Septembre 2018



Cet ouvrage a été conçu et réalisé par le CNEA

Glossaire

AT : accident du travail

CCNA : Convention Collective Nationale de l'Animation

CCNS : Convention Collective Nationale du Sport

CE : comité d'entreprise

CSE : Comité social et économique

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIF : congé individuel de formation

CNEA : Conseil National des Employeurs d'Avenir

CPF : compte personnel de formation

DP : délégué du personnel

DS : délégué syndical

Entreprise : l'entreprise fait référence à toute forme juridique, et notamment les associations, fondations, comités d'entreprises, coopératives.

ETP : équivalent temps plein

IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale

Jours ouvrables : jours qui légalement peuvent être consacrés au travail, à l'exclusion des jours fériés chômés dans l'entreprise et des dimanches. Sous cette réserve, il y a 6 jours ouvrables par semaine civile, du lundi au samedi, le dimanche étant le jour de repos hebdomadaire légal.

Jours ouvrés : jours qui sont collectivement travaillés dans l'entreprise, parce qu'ils correspondent aux jours d'ouverture de la structure (par exemple du lundi au vendredi inclus).

MP : maladie professionnelle

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

Organisme : terme utilisé dans le texte pour désigner toutes les structures employant du personnel.

RCR : repos compensateur de remplacement

RCO : repos compensateur obligatoire

Représentant(s) du personnel(s) : appellation qui recouvre l'ensemble des représentants du personnel élus ou désignés : délégué du personnel, délégué syndical, DUP, CE, CHSCT, et Comité social et économique (CSE).

SMC : salaire minimum conventionnel de référence

Table des matières

Préambule	8
Titre 1 : DISPOSITIONS GENERALES	8
Article 1.1: Champ d'application	8
Article 1.2 : Date d'entrée en vigueur et durée de la convention	10
Article 1.3 : Révision et dénonciation.....	11
Article 1.4 : Droits acquis	11
Article 1.5 : Adhésions	11
Article 1.6 : Commissions paritaires	11
Article 1.7 : Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation.....	14
Article 1.8 : Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme.....	15
TITRE II : DROIT SYNDICAL	18
Article 2.1 : Liberté d'opinion et liberté civique	18
Article 2.2 : Droit syndical et sections syndicales d'entreprise	18
Article 2.3 : Les délégués syndicaux	20
Article 2.4 : Exercice d'un mandat syndical	22
Article 2.5 : Absences pour raisons syndicales	22
Article 2.6 : Congé de formation économique, sociale et syndicale	23
Article 2.7 : Dialogue social.....	23
Article 2.8 : mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur	24
TITRE III : INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	26
Article 3.1 : Les délégués du personnel.....	26
Article 3.2 : Comité d'entreprise.....	28
Article 3.3 : Développement des activités sociales et culturelles dans les entreprises où ne peut être constitué un comité d'entreprise	31
Article 3.4 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).....	32
TITRE IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL	34
Article 4.1 : Recrutement	34
Article 4.2 : Conclusion du contrat embauche	34
Article 4.3 : Egalité professionnelle, égalité de traitement.....	36
Article 4.4 : Contrat à durée indéterminée	36
Article 4.5: Mutation	43
Article 4.6 : Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés	43
Article 4.7 : CDI	43
Article 4.8	48
Article 4.9 : Frais professionnels.....	48

TITRE V : DUREE DU TRAVAIL	49
Article 5.1 : Définition du temps de travail effectif.....	49
Article 5.2 : Répartition de la durée hebdomadaire	49
Article 5.3 : Durée et amplitude.....	50
Article 5.4 : Travail exceptionnel.....	50
Article 5.5 : Dispositions particulières concernant le personnel cadre (groupes 7, 8 et 9).....	53
Article 5.6 : Equivalences.....	57
Article 5.7 : Modulation	58
5.8.: Autres situations particulières	70
5.9 : Les temps partiels.....	73
TITRE VI : CONGÉS	81
Article 6.1 : Congés payés annuels	81
Article 6.2 : Congés de courte durée	83
Article 6.3 : Congé de maternité congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation	84
Article 6.4 : Congé sans solde	87
Article 6.5 : Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat	88
Article 6.6 : Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales	89
TITRE VII: FORMATION PROFESSIONNELLE	90
PREAMBULE	90
Article 7.1	90
Article 7.2. – Compte Personnel de Formation.....	93
Article 7.3. - Congé Individuel de Formation (C.I.F)	93
Article 7.4. - Contrats de professionnalisation	94
Article 7.5 - Périodes de professionnalisation.....	97
Article 7.6 - Contributions.....	99
Article 7.7 - Répartition de la contribution professionnalisation	100
7.8 – Apprentissage	100
7.9 – Observatoire des métiers de l'Animation	103
TITRE VIII : PREVOYANCE	105
Préambule.....	105
Article 8.1	105
Article 8.2 - Garantie capital décès	106
Article 8.3 - Rente éducation OCIRP	106
Article 8.4 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale	107
Article 8.5 - Garantie Incapacité.....	107
Article 8.6 - Garantie Invalidité.....	108
Article 8.7 - Taux de cotisation.....	108
Article 8.8 - Gestion du régime conventionnel	110

Article 8.9 - Commission nationale paritaire de gestion	110
Article 8.10 -Droits non contributifs – Application du Décret du 11 décembre 2014	111
TITRE IX : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	112
Article 9.1	112
Article 9.3	112
Article 9.4	113
TITRE X : COMPTE EPARGNE TEMPS	114
Article 10.1- Modalités de mise en œuvre	114
Article 10.2 - Objet	114
Article 10.3 - Salariés bénéficiaires	114
Article 10.4 – Modalités d'alimentation des comptes individuels CET.....	115
Article 10.5 - Contre valeur monétaire des jours épargnés	115
Article 10.6 – Modalités d'utilisation du CET	117
Article 10.7 – Situation du salarié pendant le congé CET	118
Article 10.8 – Clôture anticipée du Compte Epargne Temps	119
Article 10.9 – Désignation de l'opérateur.....	119
TITRE XI : COMPLEMENTAIRE SANTE	120
Article 11.1 – Objet	120
Article 11.2 - Champ d'application	120
Article 11.3 - Mise en place d'un régime de complémentaire santé	120
Annexe – Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire	128
ANNEXE I : CLASSIFICATION ET SALAIRES	132
1.1 - Choix du groupe de classification	132
1.2 - Polyvalence de tâches.....	132
1.3 – Fonctions exercées à titre exceptionnel	132
1.4 - Grille spécifique	133
Article 1.5. - Grille de classifications	142
1.6 - Définition des catégories	144
1.7 – Salaires	144
1.8 Exemples d'emplois et formations	150
Protocole d'accord sur les modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant 46 du 2 juillet 1998.....	152
Article 1 : Horaire figurant sur la fiche de paie	152
Article 2 : Salariés à temps partiel	152
Article 3 : Prime d'ancienneté	152
Article 4 : Calcul de la prime différentielle.....	152
Article 5 : Echancier d'ancienneté	153
Article 6	153

ANNEXE IV : CREATION ET RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)	154
Préambule.....	154
1. Modalités de création des C.Q.P.	154
2. Organisation de la préparation des C.Q.P.	154
3. Délivrance des C.Q.P.	154
4. Reconnaissance des C.Q.P.....	155
5. Liste des C.Q.P.	155
Avenant N° 13 DU 12 OCTOBRE 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi - solidarité (C.E.S.)	156
Article 1	156
Article 2	156
Article 3	156
Article 4	156
Article 5	157
Article 6	157
ANNEXE V : Contrat de travail à temps partiel à double horaire	158
PREAMBULE	158
Article 1 ^{er} : Champ d'application	158
Article 2 : Droit syndical et Institutions Représentatives du Personnel	158
Article 3 : Rémunération	158
Article 4 : Congés payés	158
Article 5 : Contrat de travail.....	158
Accord de branche du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination	159
Préambule.....	159
Article 1 : champ d'application de l'accord.....	161
Article 2 : sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche.....	161
Article 3 : recrutement et intégration des salariés.....	161
Article 4 : mixité dans l'emploi.....	162
Article 5 - la gestion des parcours d'évolution professionnelle	162
Article 6 - égalité salariale	163
Article 7 - conciliation entre vie professionnelle et vie privée	164
Article 8 – rôle de la branche	165
Article 9 : durée de l'accord – entrée en vigueur	165
Article 10 : révision et dénonciation	165
Article 11 : publicité et dépôt.....	166
Accord de branche du 26/06/2015 relatif à l'apprentissage	167
Article 1er : Champ d'application	167

Article 2 : Priorités d'actions.....	167
Article 3 : Objectifs quantitatifs en matière d'embauche.....	168
Article 4 : Objectifs qualitatifs.....	168
Article 5 : Evaluation	168
Article 6 : Durée et clause de reconduction	168
Article 7 : Dépôt et entrée en vigueur	168
Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social de Branche relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé de la Branche de l'Animation	169
Préambule.....	169
Article 1 – Champ d'application	169
Article 2 – Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité	170
Article 3 – Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif	173
Article 5 – Dispositions finales	175

Préambule

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

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

Titre 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1: Champ d'application

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

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

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

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

Les divers organismes ou associations classés au groupe 9723 qui exercent soit les activités définies ci-dessus, soit des activités d'administration ou de coordination des organismes ou associations visées ci-dessus sont également assujettis à la présente convention à l'exclusion toutefois des comités d'entreprise institués en application de l'article L. 431-1¹ du code du travail.

¹ Article recodifié sous la mention L.2322-1 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Convention Collective Nationale de l'Animation (CCNA) a été signée le 28 juin 1988 par les partenaires sociaux.

La CCNA est ainsi applicable dans son ensemble à toutes ces structures depuis le 10 janvier 1989 (soit le lendemain de la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension), et à leurs salariés, quelle que soit l'appartenance syndicale ou l'emploi de ces derniers, à l'exception de quelques métiers disposant d'une Convention Collective spécifique (les journalistes par exemple...).

Ce n'est pas le fait d'adhérer à un syndicat patronal – comme le CNEA – qui entraîne l'application obligatoire de cette Convention Collective. L'application obligatoire de la Convention Collective est liée à son extension par le ministère du travail.

Il en est de même de ses annexes, avenants et avis dont la grande majorité ont été signés par les partenaires sociaux avec un article restrictif permettant de ne les appliquer de manière obligatoire qu'à compter de leur extension, ce qui permet une application uniforme de ces textes par toutes les entreprises, qu'elles soient adhérentes ou non à un syndicat d'employeurs.

Remarque : un organisme peut appliquer de manière volontaire la CCNA alors même qu'il ne rentre pas de manière obligatoire dans son champ d'application, par exemple, s'il ne relève d'aucune autre Convention Collective.

Attention : il est impératif de vérifier au préalable si l'organisme n'est pas soumis de manière obligatoire à une autre Convention Collective.

Comment savoir si l'organisme relève du champ d'application de la CCNA ?

Seule l'activité réelle principale de l'entreprise détermine son assujettissement à une Convention Collective.

Attention, le code APE¹ (ancien code NAF) n'a qu'une valeur indicative et est attribué à des fins avant tout statistiques par l'INSEE : il ne constitue qu'un commencement de preuve de l'activité exercée par l'entreprise.

Par principe, une seule Convention Collective s'applique par entreprise. Toutefois, lorsqu'il existe plusieurs établissements distincts au sein de l'entreprise exerçant des activités nettement différenciées, autonomes et employant un personnel propre, et que ces activités relèvent de conventions collectives différentes, il peut y avoir application simultanée de plusieurs Conventions Collectives.

Le champ de la Convention Collective de l'Animation ne concerne que les organismes de droit privé sans but lucratif, quel que soit leur statut juridique (association, SCIC...), notamment les organismes assurant la gestion d'équipements socio-éducatifs, les associations culturelles, socio-éducatives et de loisirs, et les entreprises de protection de la nature et de l'environnement. Les organismes de droit public et les entreprises commerciales ne sont pas visés par cette convention.

Afin de rendre plus lisible le champ d'application de la convention, les partenaires sociaux ont adopté des avis d'interprétation précisant notamment que les écoles de danse associatives, les écomusées associatifs, les associations de scoutisme et les bibliothèques associatives relèvent de celui-ci.

Les 4 derniers tirets de l'article 1.1 permettent de différencier les entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective du Sport et celles dont l'activité principale relève par nature du champ d'application de la Convention Collective de l'Animation.

Le 4^{ème} tiret précise comment déterminer la Convention Collective applicable entre la CCNA et la CCNS (Convention Collective du Sport), dans les entreprises comportant des activités à la fois d'animation et de sport, non visées par les 3 derniers tirets. Pour cela, il est nécessaire de comparer le nombre d'heures salariées relevant des activités d'animation et le nombre d'heures salariées relevant d'activités sportives (sachant qu'il est précisé que par activités sportives, sont visées les activités dont la profession est réglementée par l'article L.212-1 du code du sport, c'est-à-dire les professions pour lesquelles la possession d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification est indispensable à l'exercice d'un emploi d'enseignement, d'animation, d'encadrement ou d'entraînement contre rémunération).

Exemple : dans une association ayant un salarié encadrant en yoga, profession non réglementée par l'article L.212-1 du code du sport (7h par semaine), deux salariés encadrants en judo, profession réglementée par l'article L.212-1 du code du sport (20h au total par semaine), et un emploi administratif (non pris en compte dans la comparaison), la CCNS devra s'appliquer.

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

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Les dispositions salariales contenues aux annexes I et II² 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.

Comme indiqué dans le commentaire précédent de l'article 1.1, l'arrêté d'extension est l'acte par lequel le Ministre du travail rend la Convention Collective obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés d'un secteur professionnel considéré (même si les employeurs ne sont pas signataires ou adhérents au CNEA).

¹ Attention : ce code sert à déterminer le taux de cotisation « accident du travail ».

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

Article 1.3 : Révision et dénonciation

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

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

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

Article 1.4 : Droits acquis

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

Dans cet article, sont visés d'une part, les avantages individuels acquis et d'autre part, les avantages acquis par voie d'accord collectif.

On entend par avantages individuels des éléments tels que le salaire et la prime d'ancienneté, par opposition aux avantages collectifs qui représentent des éléments liés au statut collectif des salariés, tels que l'horaire collectif de travail et les droits relatifs aux représentants du personnel.

Exemple d'avantage individuel acquis : une entreprise a prévu le versement d'une prime d'ancienneté après deux ans de présence. Cette prime constituera un avantage acquis pour un salarié ayant 4 ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la CCNA (car il l'a déjà perçue), mais il ne s'agira pas d'un avantage acquis pour un salarié n'ayant qu'un an d'ancienneté à la même date, car il n'a encore jamais bénéficié de cet avantage.

Article 1.5 : Adhésions

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L.2261-3 du code du travail.

Dans la branche de l'Animation, sont actuellement considérés syndicats de salariés représentatifs au plan national les organisations syndicales suivantes¹ :

- La Confédération générale du travail (CGT) ;
- La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;
- La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- L'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES).

Article 1.6 : Commissions paritaires

1.6.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation²

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de trois

¹ Arrêté du 21 juillet 2017.

² Article modifié par l'avenant n°162 du 08/06/2017 applicable immédiatement.

représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, ~~soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit~~¹ être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente Convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

1.6.1.1 Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 1.6.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la Commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dotera d'un règlement intérieur.

1.6.1.2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la Convention collective nationale de l'animation ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

1.6.1.2.1 Interprétation de la convention collective nationale de l'Animation

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

¹ Termes exclus de l'extension

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

1.6.1.2.2 Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L.2232-9 du Code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée de travail et aux congés, transmis par les structures de la branche.

1.6.1.2.3 Etablissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L.2232-9 du Code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre de l'article 1.6.1.2.2, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cette commission (CPPNI) est une fusion de l'ancienne commission paritaire de négociation et la commission d'interprétation.

Elle a notamment pour mission d'enregistrer tous les accords d'entreprise conclus dans la branche de l'Animation ainsi que d'établir le rapport annuel d'activité de la branche. Attention ! L'enregistrement des accords ne constitue pas une validation de celui-ci. Nous vous invitons vivement à faire valider en amont les accords que vous négociez dans vos structures par le service juridique afin vous assurer de leur validité au regard des dispositions d'ordre public.

Les accords doivent être transmis à l'adresse suivante : cppni@branche-animation.org

En matière d'interprétation, seul un syndicat d'employeurs - ou le cas échéant un syndicat de salariés - est habilité à saisir la sous commission d'interprétation. Si vous souhaitez l'interroger, veuillez contacter le CNEA.

1.6.2.- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)

1.6.2.1. Composition

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

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

1.6.2.2 Objectifs¹

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

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme les

¹ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L2232-9 du code du travail

- éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
 - mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

1.6.2.3 Mission

1.6.2.3.1 Formation

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

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

1.6.2.3.2 Emploi

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

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

1.6.2.4 Organisation

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

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

En pratique, les tâches de la CPNEF sont notamment les suivantes :

- *Rendre un avis à Uniformation quant à l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, notamment en étudiant certaines demandes de financement des formations formulées par les entreprises*
- *Rendre un avis au Ministère de la Jeunesse et des Sports lors de la création d'un diplôme (exemple : BPJEPS)*
- *Participer avec les universités à la création des diplômes universitaires professionnels liés à la branche*
- *Piloter l'observatoire national des métiers*

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

1.7.1 Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer

aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

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

Il s'agit bien d'informer l'employeur et non de lui demander son autorisation. L'employeur ne peut, en aucun cas, s'opposer à cette absence, dès lors que le salarié lui apporte un justificatif.

Même si le délai d'information préalable de 48 heures n'est pas respecté, nous estimons que l'employeur ne pourra pas s'opposer à l'absence du salarié et ne pourra pas opérer de retenue sur sa rémunération. En revanche, si ce non-respect occasionne une perturbation du service, une sanction disciplinaire pourrait le cas échéant être prise à l'encontre du salarié (qui n'a pas respecté son obligation en toute connaissance de cause).

Si les heures passées en commission dépassent le nombre d'heures de travail réalisées normalement ce jour là en entreprise, ces heures en plus ne donneront pas lieu à rémunération supplémentaire, dans la mesure où l'employeur a pour seule obligation de maintenir la rémunération habituelle du salarié.

1.7.2. Indemnisation des frais

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

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

Le remboursement des frais se fait par l'entreprise qui gère les fonds du paritarisme, à savoir le FCAPA :

*FCAPA c/o CNEA
CS 70014
94146 ALFORVILLE Cedex*

Article 1.8 : Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

1.8.1. Destination du fonds

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

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

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

1.8.2. Financement du fonds

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

1.8.3. Montant de la cotisation

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

1.8.4. Collecte de la cotisation

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

1.8.5. Financement de la CPNEF

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

1.8.6. Remboursement des salaires des représentants aux commissions

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

1.8.7. Remboursement des salaires des représentants syndicaux pour la participation à des congrès¹

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.

Le principe de remboursement des salaires par le FCAPA et l'ensemble des réunions qui sont visées sont définies aux articles 1.8.1 (premier tiret) et 1.8.7.

Il convient de distinguer :

- *L'article 1.8.6, lequel expose les modalités de remboursement aux réunions visées à l'article 1.8.1 ;*
- *L'article 1.8.7 qui explique les modalités de remboursement des autorisations exceptionnelles d'absences pour raisons syndicales (commission paritaires officielles, congrès, assemblées statutaires...) visées à l'article 2.5.*

Afin que l'employeur obtienne le remboursement de la rémunération des salariés participant à ces réunions, il devra fournir les trois justificatifs suivants :

- *pour l'article 1.8.6 :*
- *la convocation à la réunion,*

¹ Article modifié par l'avenant n°149 du 23 avril 2014 applicable immédiatement.

- la fiche de paye du mois durant lequel la réunion s'est tenue,
- le détail des heures payées et le taux horaire.
- pour l'article 1.8.7 :
- la convocation a la réunion précisant qu'elle est prise en charge au titre dans l'article 1.8.7,
- la fiche de paye du mois durant lequel la réunion s'est tenue,
- le détail des heures payées et le taux horaire.

Attention, si le crédit de l'organisation syndicale est épuisé, l'employeur n'obtiendra pas de remboursement. Il pourra alors faire une retenue sur le salaire pour récupérer le trop perçu.

Pour obtenir de plus amples renseignements, prenez contact avec le FCAPA.

TITRE II : DROIT SYNDICAL

Article 2.1 : Liberté d'opinion et liberté civique

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

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

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

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

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

La CCNA reconnaît l'exercice du droit syndical et engage l'employeur à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques des salariés et des candidats à l'embauche.

Le droit d'expression est reconnu à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, ou intérim), leur ancienneté, leur qualification, etc.

Article 2.2 : Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

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

La constitution d'une section syndicale est autorisée dans toute entreprise, quel que soit son effectif.

Chaque syndicat ne peut constituer qu'une seule section syndicale dans une même entreprise ou dans chaque établissement ayant le caractère d'établissement distinct.

Contactez le CNEA pour plus d'informations sur cette question.

2.2.1. Attributions propres aux sections syndicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Selon l'alinéa 6 de cet article, des réunions spécifiques peuvent être organisées par la section syndicale dans le local syndical pour faire intervenir une personnalité extérieure à l'entreprise. Le chef d'entreprise ne peut pas, dans ce cadre, refuser la présence de personnalités syndicales, même extérieures à l'entreprise.

Ainsi, l'employeur peut refuser :

- *une réunion organisée avec des personnalités syndicales extérieures lorsqu'elle est tenue en dehors d'un local syndical (dans les structures comptant moins de 200 salariés dans lesquelles le local syndical n'est pas obligatoire) ;*
- *une réunion avec une personnalité extérieure autre que 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.

Cet article ne s'applique que si une section syndicale existe ou est en cours de création dans l'entreprise.

Les salariés ont le droit de se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise.¹

Cette réunion mensuelle a en principe lieu en dehors des locaux habituels de travail, soit dans le local syndical, soit, à défaut d'un tel local, selon les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Cette réunion mensuelle doit en principe être organisée en dehors du temps de travail et ne donne alors pas lieu à rémunération, ni à récupération.

Par exception, le deuxième alinéa prévoit un crédit de 8 heures de réunion par an (pour les salariés travaillant au moins 12 heures par semaine) organisées sur le temps de travail. Ce temps est alors rémunéré normalement. Si les réunions tombent en dehors du temps de travail, les salariés ne pourront pas modifier leurs horaires habituels pour bénéficier du maintien de salaire pendant la réunion.

Si le choix du jour de la réunion est fixé librement par les salariés, ces derniers devront se concerter avec l'employeur pour la détermination de l'horaire précis.

Il s'agit d'un crédit global par salarié et par an, quel que soit le nombre de sections syndicales. Chaque salarié de l'entreprise (syndiqué ou non) peut donc se rendre à des réunions de sections syndicales différentes (CGT, FO, CFTD, ...) dans la limite de 8 heures par an.

La CCNA prévoit que le crédit d'heures est ouvert uniquement aux salariés effectuant 12 heures de travail hebdomadaire. Cette disposition, telle qu'elle a été écrite initialement, pourrait aujourd'hui être mise en cause par la jurisprudence et écartée comme étant discriminatoire car ne trouvant pas de justification objective. Nous vous

¹ Pour information, la loi ne prévoit cette possibilité que pour les membres de la section syndicale.

recommandons donc d'attribuer ce crédit d'heures aux salariés travaillant moins de 12 heures par semaine.

2.2.3. Modalités d'application

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

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

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

Article 2.3 : Les délégués syndicaux

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

- la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;
- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
- de 11 à 49 salariés : 1 délégué ;
- à partir de 50 salariés, la législation en vigueur s'applique selon l'article R. 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 1000 salariés: un crédit global de 18 heures par section¹.

• *Dans les entreprises de 6 à 10 salariés ETP*

Attention : avec les ordonnances du 22/09/2017, la possibilité pour le délégué du personnel d'être désigné délégué

¹ A partir de 1000 salariés, le crédit d'heures supplémentaires est composé de 4h par mois par section et un crédit global de 18h par section pour la discussion annuelle des salaires.

syndical dans les structures de 6 à 10 salariés ETP prévue par l'article 2.3 s'éteindra avec la fin des mandats de délégué du personnel actuels (débutés avant cette date), et au plus tard au 1/01/2020.

- Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés ETP

Selon nous, l'article 2.3 de la CCNA, qui prévoit la possibilité de désignation d'un délégué syndical (DS) en dessous du seuil légal de 50 salariés, s'applique toujours depuis les ordonnances du 22/09/2017 : un délégué syndical peut être désigné dans ces entreprises dès 11 salariés ETP.

Dans ce cas, nous estimons que la règle de désignation de l'article L2143-3 du code du travail s'applique : le ou les salariés représentant au minimum 10% des votes exprimés au premier tour des élections du CSE (ou DP/CE) (tour réservé aux candidats avec une étiquette syndicale) sont prioritaires au mandat de DS. Si aucun candidat ne remplit cette condition, ou si les élus représentant 10% renoncent par écrit à leur droit d'être désigné, le syndicat pourra désigner un autre candidat comme délégué syndical parmi les autres candidats aux élections ou parmi ses adhérents qui sont salariés de l'entreprise (cf. article L2143-3). Si le DS n'est pas désigné dans ces conditions légales, l'employeur pourra contester sa désignation dans un délai de 15 jours (cf. article L2143-8 du code du travail).

Selon l'article 2.3, le seuil de calcul des effectifs de 11 salariés équivalent temps plein se calcule comme suit : L'employeur doit vérifier si sur les 36 derniers mois, l'effectif mois par mois a atteint au moins 12 fois le seuil de 11 salariés équivalent temps plein. Ce seuil de calcul, qui est différent désormais du code du travail, est selon nous toujours valable, car plus favorable pour les salariés que le code du travail.

Il s'agit donc en pratique de réaliser le calcul suivant tous les mois, et de vérifier si le seuil (de 11 salariés ETP) est atteint 12 fois sur les 36 derniers mois (et non d'opérer une moyenne).

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises avec cet effectif, c'est selon l'article 2.3 de la CCNA, le code du travail qui s'applique :

- Le nombre de délégués syndicaux est donc défini par la loi
- Et le seuil d'effectif permettant de déterminer le nombre de délégués syndicaux résulte des dispositions légales, qui sont différentes de la CCNA depuis les ordonnances du 22/09/2017 : le seuil de calcul des effectifs doit être atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des 12 mois précédents.

Pour être valablement désigné, il faut que son syndicat représente au minimum 10% des votes exprimés au premier tour des élections du CSE (tour réservé aux candidats avec une étiquette syndicale). Si ce n'est pas le cas, il ne pourra valablement signer des accords d'entreprise. Il faudra donc contester sa désignation dans un cas pareil.

- Décompte des salariés dans le calcul de l'effectif pour la désignation du délégué syndical

- Les salariés en CDI à temps plein sont pris en compte intégralement : 1 salarié = 1 unité par mois.
- Les salariés en CDI à temps partiel, sont pris en compte au prorata du temps de travail inscrit dans leur contrat de travail.

Si le contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire, le calcul est le suivant : temps de travail hebdomadaire / 35 heures (exemple : un salarié qui travaille 20h par semaine : $20 \text{ h} / 35 \text{ h} = 0,57$ unité)

Les salariés en mi-temps thérapeutique sont pris en compte sur la base de leur temps de travail contractuel initial.

- Les salariés en CDD et en intérim (hors CDD de remplacement, cf. ci-après). Ces salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents. Chaque mois, le calcul est le suivant : nombre total de mois en CDD au cours des 12 derniers mois / 12.

Attention : si les salariés en CDD sont à temps partiel, le calcul doit en plus proratiser leur temps de travail par rapport au temps de travail légal de 35h. Exemple : le mois de calcul est décembre 2018. Sur la période de janvier 2018 à décembre 2018, un salarié qui a eu un CDD à temps complet de janvier à avril (4 mois) et un CDD temps partiel de 5 mois à 10 h/semaine représente : $(4 \text{ mois} / 12 \text{ mois}) + [(5 \text{ mois} / 12 \text{ mois}) \times (10 \text{ h} / 35 \text{ h})] = 0.45$ unité au mois de décembre 2018.

- Pour les salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I (animateurs-techniciens ou professeurs), le décompte se fait en référence au temps de travail incluant les heures de préparation et les heures décomptées pendant les semaines de vacances scolaires. Exemple : un animateur technicien travaillant 5h de service hebdomadaire. Son temps de travail hebdomadaire (incluant les heures de préparation) est égal à $5 \text{ h} \times 35/26 = 6.73 \text{ h}$. Il comptera dans les effectifs pour : $6.73/35 = 0.19$ unité, y compris pendant les semaines de vacances scolaires.
- Les salariés en CDI intermittent sont pris en compte en divisant leur temps de travail mensuel moyen par la durée de travail mensuelle légale ou conventionnelle : temps de travail mensuel moyen / 151,67 heures.
- Concernant les salariés en contrat d'engagement éducatif, à défaut de précision réglementaire, nous vous

conseillons de comptabiliser 2,2 heures pour 1 journée de travail (attention, il ne s'agit pas de leur temps de travail). Exemple : un salarié a effectué 30 jours en CEE au cours des 12 derniers mois, il va donc compter pour : $(30 \times 2.2) / 1600h = 0.04$ unité.

- Les salariés dont le contrat est suspendu (maladie, congé de maternité, congé parental, congé de formation...) doivent être pris en compte dans le calcul. Les salariés en CDD et intérimaires qui les remplacent ne sont pas en revanche pris en compte dans les effectifs (sachant qu'ils peuvent être électeurs ou éligibles, dès lors qu'ils en remplissent les conditions légales).
- Les salariés mis à disposition sont inclus dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice dès lors qu'ils comptent un an de présence (même s'ils préfèrent voter dans leur entreprise d'origine).
- Les fonctionnaires mis à disposition, sans condition d'ancienneté (Cass., Soc., 17/04/2013).

Salariés exclus de l'effectif : apprentis, contrats de professionnalisation, CUI-CAE (en CDD et en CDI durant la période de convention avec l'Etat), les salariés en CDD et en intérim lorsqu'ils remplacent un salarié absent. Les stagiaires et les services civiques sont également exclus de l'effectif dans la mesure où ce ne sont pas des salariés.

Pour plus de précisions sur le calcul, voir nos publications sur votre espace adhérent.

- **Rôle et crédit d'heures**

Le rôle du délégué syndical se distingue de celui du délégué du personnel/CSE en ce qu'il a pour mission de revendiquer de nouveaux droits par la négociation et la conclusion de nouveaux accords alors que le délégué du personnel élu a pour mission principale de réclamer le respect des règles existantes.

Les caractéristiques du crédit d'heures de délégation du délégué syndical sont les mêmes que celles du délégué du personnel, lesquelles sont expliquées au commentaire de l'article 3.1.2.

Article 2.4 : Exercice d'un mandat syndical

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

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

Article 2.5 : Absences pour raisons syndicales¹

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

a) absences donnant droit au maintien intégral de salaire :

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

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

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

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

¹ Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1^{er} mai 2011.

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

Pour plus de précisions, reportez-vous aux commentaires des articles 1.8.1 à 1.8.7.

Article 2.6 : Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 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.

Suite aux ordonnances Macron, l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire intégralement dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Pour plus d'informations, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Article 2.7 : Dialogue social¹

Article 2.7.1 : Négociation des accords d'entreprise

Article 2.7.1.1 : Négociation avec les élus du personnel

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

Article 2.7.1.2 : Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

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

Article 2.7.2 : Consultation des salariés

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

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

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

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

Article 2.7.3 : Contenu des accords

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

Ils ne pourront déroger aux dispositions de la Convention Collective que dans les limites prévues à l'article L 2253-3 du code du travail.

¹ Article inapplicable depuis la loi Travail du 8/08/2016.

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.

L'article 2.7 a été remplacé par la loi travail du 8/08/2016 et les ordonnances Macron, cet article n'est plus applicable. Vous pourrez retrouver sur votre espace adhérent nos publications sur toutes les modalités de négociation d'entreprise pour les structures n'ayant pas de délégués syndicaux.

Article 2.8 : mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur¹

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 tri-partite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeur et salarié) est conclue afin de préciser :
 - o Les modalités d'organisation du travail,
 - o Le maintien du salaire ainsi que des avantages légaux, conventionnels, et d'entreprise, par l'employeur,
 - o Les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs,
 - o Les obligations des parties,
 - o 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'œuvre illicite.

¹ Article ajouté par l'avenant n°140 du 19/12/2012, applicable immédiatement.

2.8.3. Suivi des mises à disposition (article 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 tri-partite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés (article L1234-7 du code du travail).

2.8.6. Accord d'entreprise

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

TITRE III : INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les ordonnances Macron sont venues bouleverser les institutions représentatives du personnel : en effet, au plus tard au 1^{er} janvier 2020, toutes les structures de 11 salariés ETP et plus devront élire un Comité Social et Economique (CSE).

Ce CSE viendra remplacer notamment les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Les dispositions ci-après n'auront donc plus d'effet au terme des mandats de vos actuels délégués du personnel et CE.

Nous avons laissé les commentaires de ces articles pour la période transitoire.

Article 3.1 : Les délégués du personnel

3.1.1. Election des délégués du personnel

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

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

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

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs sont restés en dessous de six salariés pendant au moins six mois¹.

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

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

Les délégués du personnel sont élus pour une durée correspondant à celle définie par l'article L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28, et L. 2314-29 du Code du travail

Attention : ces dispositions ne seront plus applicables au 1/01/2020.

*L'organisation d'élections professionnelles en vue d'élire un délégué du personnel est obligatoire dès que l'entreprise compte au moins **6 salariés équivalents temps plein** (cet effectif devant être atteint pendant au moins 12 mois au cours des 3 dernières années). Cette disposition*

*Pour le calcul des effectifs, voir nos commentaires à l'article 2.3 avec toutefois la particularité suivante : **les salariés à temps partiel** dont la durée du travail **est égale ou supérieure à 20h par semaine ou 80h par mois** sont pris en compte comme les salariés à temps plein (pas de prorata en fonction du temps de travail).*

*Dans les structures comptant moins de 11 salariés équivalents temps plein, seule l'élection d'un délégué du personnel titulaire est obligatoire ; l'élection d'un délégué suppléant n'est pas imposée. La durée du mandat des délégués du personnel est actuellement de **4 ans** conformément à la loi (Pour plus d'informations sur la procédure à suivre en cas d'élections, voir nos publications sur votre espace adhérent).*

*En cas de **démission** du (des) délégué(s) du personnel titulaires en cours de mandat, l'article L.2314-7 du code du travail prévoit que l'employeur doit procéder à des élections partielles notamment lorsque le nombre de délégués titulaires est réduit de moitié ou plus (après remplacement éventuel conformément à la loi). Cette situation peut intervenir dans une entreprise où le délégué du personnel unique démissionne. Toutefois, ces élections partielles ne sont pas obligatoires si cette situation intervient moins de 6 mois avant la date d'échéance normale du mandat.*

*Situation de non renouvellement du délégué du personnel : lorsqu'à la date d'expiration du mandat, **l'effectif est resté inférieur à 6 salariés ETP sur 12 mois**, l'employeur n'a pas à renouveler l'institution de délégué du personnel*

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.2312-3 du code du travail (arrêté d'extension du 22/12/1994).

(article L.2312-3 alinéa 1 du code du travail : l'article 3.1.1 prévoit le non renouvellement en cas d'effectif inférieur à 6 ETP durant 6 mois ; cependant cet article est étendu sous réserve du respect de l'article L.2312-3 portant ce délai de 6 à 12 mois). L'employeur aura de nouveau l'obligation de procéder à des élections si l'effectif compte au moins 6 salariés ETP durant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des 3 ans suivant la date de fin du précédent mandat non renouvelé (article L.2312-3 alinéa 2 du code du travail).

3.1.2. Conditions de fonctionnement et attributions

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

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

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

A la demande d'un délégué titulaire, ses heures de délégation peuvent être utilisées par un autre délégué titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un délégué ne peut dépasser 20 p. 100 de son crédit initial¹.

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.

Attention : ces dispositions ne seront plus applicables au 1/01/2020.

Utilisation du crédit d'heures de délégation

Le crédit d'heures de délégation accordé aux délégués du personnel (mais aussi aux délégués syndicaux et membres du comité d'entreprise) a un caractère mensuel et non forfaitaire : le nombre d'heures attribué est un nombre maximum, qui se calcule sur le mois civil, et qui ne peut pas être reporté d'un mois sur l'autre. Les heures non utilisées sont perdues.

Le temps de délégation est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il convient de noter qu'aucune indication concernant l'activité de représentation ne doit apparaître sur le bulletin de salaire du délégué.

Les salariés peuvent par principe librement utiliser leurs heures de délégation pendant leur temps de travail ou en dehors de leurs horaires (sous réserve de la limite indiquée ci-après pour les salariés à temps partiel).

Les heures passées en réunion avec l'employeur ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures.

Il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier la bonne ou mauvaise utilisation de ce crédit d'heures. En cas de désaccord sur l'utilisation conforme de ces heures de délégation par le délégué, l'employeur doit demander au délégué de préciser les activités ou démarches accomplies pendant ces heures, de payer ces heures, et s'adresser au juge prud'homal en référé (en cas de doute sérieux), seul habilité à remettre en cause les explications du délégué, et lui demander le remboursement des salaires indûment perçus pour ces heures. En cas de contestation

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application de L.2314-30 du code du travail (arrêté d'extension du 10/01/1989).

abusive par l'employeur, ce dernier risque de se voir condamner pour délit d'entrave.

Crédit d'heures des salariés à temps partiel

Ils bénéficient du même nombre d'heures de délégation qu'un salarié en temps complet (pas de proratisation en fonction de leur temps de travail).

S'agissant de ces salariés, l'employeur peut exiger d'eux que leurs heures de délégation soient prises en partie en dehors du temps de travail. En effet, l'utilisation des heures de délégation ne peut pas réduire le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel de plus d'1/3 (sauf accord de l'employeur) (article L.3123-29 du Code du travail).

Heures de délégation utilisées en dehors des horaires de travail

- Pour les salariés à temps partiel : le salarié qui utilise ses heures de délégation en dehors de ses horaires doit être rémunéré sur le régime des heures complémentaires ((cf. article 5.9.4 pour la grille générale et article 1.4.7 de l'Annexe I pour le grille spécifique).

- Pour les salariés à temps complet : si le délégué est conduit à effectuer plus de 35 heures dans la semaine civile du fait de ses heures de délégation, les heures en dépassement subissent la majoration pour heures supplémentaires prévue aux articles 5.4.1 et suivants de la Convention Collective.

Réunion mensuelle

C'est à l'employeur de convoquer le(s) délégué(s) du personnel titulaire(s) et suppléant(s) pour la réunion mensuelle. Attention : la convocation à la réunion mensuelle est toujours obligatoire, même en l'absence de questions du (des) délégué(s) du personnel, ou de suspension de son (leurs) contrat(s) de travail par exemple.

La convocation écrite (remise en main propre contre décharge ou envoyée par courrier recommandé avec AR pour des raisons de preuve), doit être transmise suffisamment tôt pour permettre au(x) délégué(s) du personnel de présenter ses (leurs) demandes dans le délai imparti. En effet, le(s) délégué(s) du personnel est (sont) tenu(s) de fournir au moins 2 jours ouvrables avant la réunion la liste des questions (par écrit) qu'il(s) souhaite(nt) voir aborder au cours de cette réunion.

L'employeur doit répondre aux questions par écrit dans les 6 jours ouvrables après la tenue de la réunion.

Le(s) délégué(s) du personnel peut (peuvent) demander à être reçu(s) à tout moment en dehors de la réunion mensuelle obligatoire.

Un registre spécial doit être tenu par l'employeur et comporter toutes les demandes du (des) délégué(s) et les réponses apportées par l'employeur.

Article 3.2 : Comité d'entreprise

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 l'article 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 trois jours au moins avant la séance.

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

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

A la demande d'un membre titulaire, ses heures de délégation pourront être utilisées par un autre membre, titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un membre du comité d'entreprise ne peut dépasser 20 p. 100 de son crédit initial¹.

Attention : ces dispositions ne seront plus applicables au 1/01/2020.

La mise en place d'un comité d'entreprise (CE) n'est obligatoire que si l'entreprise compte un effectif d'au moins 50 salariés équivalents temps pleins (ETP) (cet effectif devant être atteint durant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années). Pour le calcul des effectifs, voir nos commentaires de l'article 2.3 (page 12).

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une durée qui est actuellement de 4 ans conformément à la loi.

Nombre de délégués à élire :

- de 50 à 74 salariés ETP : 3 titulaires + 3 suppléants
- de 75 à 99 salariés ETP : 4 titulaires + 4 suppléants
- de 100 à 399 salariés ETP : 5 titulaires + 5 suppléants
- au-dessus, nous consulter.

Afin de permettre le fonctionnement administratif du CE (documentation, papeterie...), la loi impose à l'employeur le versement d'une subvention annuelle au minimum égale à 0,2% de la masse salariale brute de la structure.

Séances obligatoires

Dans les entreprises comptant de 50 à 150 salariés ETP, la CCNA, plus favorable que la loi, précise qu'une réunion est organisée tous les mois entre le mois de septembre et le mois de juin.

De plus, la loi impose l'organisation d'une réunion tous les deux mois dans ces structures. Il faut donc également organiser au moins une réunion entre juillet et août pour respecter cette obligation légale.

L'employeur doit obligatoirement convoquer les membres du CE (membres titulaires, suppléants et représentants syndicaux) à toutes les séances obligatoires par écrit (remise en main propre contre décharge ou envoi par courrier recommandé avec accusé de réception pour des raisons de preuve). Cette convocation doit être réalisée suffisamment tôt pour permettre aux membres du CE de prendre connaissance de l'ordre du jour et des pièces éventuellement transmises (le délai varie donc en fonction de l'objet de la séance et des pièces éventuelles à étudier).

En effet, chaque séance donne lieu à l'établissement préalable d'un ordre du jour précis devant indiquer clairement tous les points en discussion. Cet ordre du jour doit être communiqué aux membres du CE par l'employeur au moins 3 jours avant la tenue de la séance. De plus, dans certains domaines, l'employeur doit communiquer aux membres du CE un certain nombre de documents obligatoires leur permettant de rendre un avis.

Le temps passé aux séances du CE ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation de ses membres.

¹ Alinéa applicable sous réserve de l'application des articles L.2324-10 et L.2324-24 et suivants du code du travail.

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 p. 100 de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, ceci indépendamment du 0,2 p. 100 attribué pour le fonctionnement du comité d'entreprise et prévu par la loi.

Attention : ces dispositions ne seront plus applicables au 1/01/2020.

La loi impose à l'employeur d'informer et de consulter le comité d'entreprise (pour avis purement consultatif) dans un certain nombre de domaines entrant dans le cadre de ses attributions économiques (il intervient par exemple dans le cadre de la formation professionnelle continue, sur l'évolution des conditions de travail et d'emploi des salariés, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, les décisions affectant l'effectif de la structure, sur la situation financière de l'entreprise...). En principe, l'employeur n'est pas tenu de respecter les avis rendus.

Le CE est présidé par l'employeur qui fait partie intégrante de cette instance. Cependant, lorsque le CE est consulté et rend un avis, l'employeur ne doit pas prendre part au vote.

Le comité d'entreprise gère également les activités sociales et culturelles dans l'entreprise. Ici encore, les résolutions sont prises sans que l'employeur puisse prendre part au vote.

Pour mener à bien cette attribution sociale, le CE dispose d'un budget spécifique : l'employeur doit respecter une participation minimale fixée par la CCNA, égale à 1% de la masse salariale brute de la structure (pas de minimum chiffré fixé par la loi, cf. articles L.2323-86 et R. 2323-35 du Code du travail pour le mode de calcul du budget légal).

Ce budget consacré aux activités sociales et culturelles doit être clairement distingué du budget de fonctionnement alloué au CE (visé dans le commentaire de l'article 3.2.1).

La jurisprudence définit les activités sociales et culturelles comme étant "toute activité non obligatoire légalement, quelle que soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au

bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise".

Les activités sociales et culturelles se définissent ainsi par trois caractères principaux :

- *elles ne peuvent pas compenser une obligation de l'employeur.*
- *elles ne doivent jamais pouvoir être considérées comme une rémunération versée en contrepartie du travail (le CE ne peut pas décider de verser à certains salariés une somme en contrepartie d'un travail particulier qu'ils ont effectué dans l'entreprise ; en revanche, il peut décider d'attribuer à tous les salariés des bons d'achat pour Noël).*
- *elles ont pour but d'améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi du personnel.*

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

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

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

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

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

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

A compter du 1^{er} janvier 2005, le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales prévu au 2^{ème} 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 nature¹.

Attention : ces dispositions ne seront plus applicables au 1/01/2020.

Attention : dès lors que l'entreprise est dotée d'au moins un délégué du personnel (et qu'il n'existe pas de comité d'entreprise), elle a l'obligation de mettre en place un conseil d'établissement.

Le conseil d'établissement disparaît en cas de nouvelle carence de délégué du personnel.

Le conseil d'établissement est composé de l'employeur (ou son représentant), du (des) délégué(s) du personnel (titulaire(s) et suppléant(s)) et du (des) délégué(s) syndical (syndicaux) s'il en existe.

Ce conseil d'établissement a uniquement des compétences en matière d'activités sociales et culturelles, et non toutes les attributions du comité d'entreprise (pour une définition des activités sociales et culturelles que doit gérer le conseil d'établissement, voir le commentaire précédent de l'article 3.2.2).

¹ Article applicable sous réserve du respect des articles R.2323-34 et 35 du code du travail (visant les ressources du comité d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles).

Pour gérer les activités sociales et culturelles dans l'entreprise, il doit être doté d'un budget annuel financé par l'employeur, qui est actuellement égal à un minimum de 0.50% de la masse salariale brute de la structure.

La masse salariale brute à prendre en compte correspond à celle définie pour la contribution à la formation professionnelle (article 7.6.1 CCNA). Le budget est calculé en tenant compte de la masse salariale de l'année en cours. Etant donné que la masse salariale totale de chaque année n'est connue qu'au mois de décembre, le budget est calculé en début d'année en tenant compte de la masse salariale de l'année précédente N-1, et une régularisation est effectuée en fin d'année.

Exemple : au début de l'année 2016, le montant du budget prévisionnel consacré aux activités sociales et culturelles est calculé en tenant compte de la masse salariale 2015, soit 150 000 euros bruts. Le budget prévisionnel est donc égal à 750€ (150 000€ x 0,50%). En décembre 2016, la masse salariale brute de l'association calculée pour 2016 est égale à 154 000 euros bruts (suite à une embauche intervenue en septembre). Le budget minimum doit donc être réajusté : il est égal à 770 euros pour 2016. Si les 20 euros supplémentaires ne peuvent pas être utilisés en 2016, ils seront reportés sur le budget des activités sociales et culturelles de 2017.

Remarque : le conseil d'établissement n'ayant pas de personnalité juridique ne disposera pas d'un compte bancaire propre. Le budget et les dépenses seront donc intégrés dans la comptabilité de l'entreprise. Il est fortement conseillé de les isoler pour plus de clarté.

Un règlement intérieur, qui est une mesure d'organisation interne du conseil d'établissement, peut être adopté par ses membres, mais ce n'est pas une obligation.

Les décisions du conseil d'établissement sont en principe prises à l'unanimité de ses membres. Il est fortement conseillé de toujours maintenir ce principe d'unanimité : aucune décision ne peut dans ce cas être imposée à l'employeur qui devra toujours donner son accord.

La CCNA ne fixe pas la périodicité des réunions du conseil d'établissement. Ses membres déterminent donc librement le rythme des réunions en fonction des besoins.

Le temps passé par les délégués du personnel pour le fonctionnement du conseil d'établissement s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (sauf pratique plus favorable de l'employeur).

Article 3.4 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)¹

La mise en place d'un C.H.S.C.T 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 C.H.S.C.T. (article L 4611-1 du Code du travail)

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (article L 2411-13 du Code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (article 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 prévues 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 œuvre 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 :

¹ Article créé par l'avenant n°138 du 26/09/2011, applicable depuis le 26/09/2011.

- 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 (article 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.

TITRE IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4.1 : Recrutement

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

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

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

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

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

A chaque recrutement d'un salarié (CDI, CDD quel que soit le motif, contrat aidé), l'employeur doit respecter un certain nombre de règles issues de l'article 4.1 de la CCNA. D'où le processus de recrutement suivant :

- *Information par note interne du recrutement en cours et affichage collectif dans tous les lieux de travail. Nous vous conseillons de mentionner une date limite de dépôt de candidature interne (dans un délai raisonnable permettant aux salariés de présenter leur candidature éventuelle), dans la mesure où ces candidatures doivent être étudiées préalablement aux candidatures externes.*

L'employeur doit tenir à disposition le détail de l'emploi : type de contrat de travail (CDI/CDD), durée du travail, organisation du temps de travail (ex : cycle, 35h avec JRTT, modulation...), position dans l'organigramme, groupe de classification, poste et missions, éléments de salaire et leur montant brut, et conditions de travail particulières.

- *Lancement du recrutement externe qui peut être réalisé en même temps que l'information en interne.*
- *Etude par l'employeur des candidatures internes avant les candidatures externes (en cas de non-respect, les salariés pourraient demander l'octroi de dommages et intérêts). Il n'est pas nécessaire de recevoir en entretien tous les candidats en interne, mais il est obligatoire de répondre par courrier à chaque salarié en cas de refus, et de justifier celui-ci par un motif objectif, valable et non discriminatoire.*

Attention : il s'agit bien d'une obligation d'étudier en priorité les candidatures internes ; cela ne signifie pas que les candidats internes doivent être obligatoirement retenus sur le poste, dès lors qu'ils ne correspondent pas au profil recherché (en terme d'expérience, technicité, compétences...).

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet (ou pour compléter un emploi à temps partiel), correspondant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent (article L.3123-8 du Code du travail). Il s'agit dans ce cas d'une réelle obligation de l'employeur de retenir la candidature du salarié dès l'instant qu'il remplit les conditions objectives pour occuper le poste. L'employeur doit donc proposer (par écrit pour des raisons de preuve) aux salariés à temps partiel tous les postes disponibles en CDI (et même en CDD selon la jurisprudence) compatibles avec leur qualification professionnelle.

Le poste créé ou devenu vacant doit également être proposé (par écrit) aux salariés ayant demandé à bénéficier de leur priorité de réembauchage (sont notamment concernés les salariés licenciés pour motif économique).

Remarque : C'est le Président (ou autre organe désigné par les statuts de l'entreprise) qui a juridiquement la capacité pour signer les contrats de travail. Cette capacité de signature peut être expressément déléguée, pour ordre, à un responsable salarié à partir du groupe E. La procédure de recrutement (rédaction de l'offre d'emploi, entretien avec les candidats...) peut, quant à elle, être menée par d'autres salariés sans délégation permanente ou temporaire.

Article 4.2 : Conclusion du contrat embauche

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

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

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

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date et l'heure d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification et le coefficient minima correspondant ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;
- la durée hebdomadaire de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;
- les différents avantages en nature (exemple : logement de fonctions) ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la Convention Collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.
- information sur le bilan d'étape professionnel¹

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.

La Convention Collective impose pour toute embauche la rédaction d'un contrat de travail écrit respectant, au minimum, l'intégralité des mentions portées à l'article 4.2.

D'autres mentions obligatoires peuvent s'y ajouter, notamment en cas de conclusion d'un CDD dans le respect des dispositions légales (attention, le non-respect des mentions obligatoires peut entraîner la requalification du CDD en CDI), ou lorsque le contrat prévoit une organisation particulière du temps de travail (contrat à temps partiel, CDI intermittent prévu par l'article 4.7 de la CCNA, modulation...).

La modification d'un élément mentionné au contrat de travail requiert l'accord exprès du salarié lorsqu'il s'agit d'un élément dit « essentiel » au contrat : rémunération, durée du travail... En revanche, un simple changement des conditions de travail, décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, peut être imposé au salarié, sans faire l'objet d'un avenant.

Nous vous déconseillons d'inscrire au contrat de travail certains éléments non obligatoires qui, par l'insertion dans le contrat, seront « contractualisés » : notamment la liste précise des tâches correspondant à l'emploi d'un salarié, ou les horaires de travail (heures précises de début et de fin de la séquence de travail dans la journée). En effet, si ces éléments sont « contractualisés », l'employeur ne pourra jamais les modifier sans l'accord écrit du salarié : par

¹ Item ajouté par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1^{er} mai 2011.

exemple, si les horaires précis de travail sont contractualisés, tout changement dans le planning quel qu'il soit, ne pourra pas être imposé au salarié et nécessitera la conclusion d'un avenant au contrat.

Rappel : le refus du salarié de modifier un des éléments essentiels de son contrat de travail ne peut jamais être fautif et ne peut donc pas être sanctionné.

- *Utilisation d'une base forfaitaire (alinéa 8)*

Depuis novembre 2007, l'employeur qui utilise une base forfaitaire de sécurité sociale doit toujours recueillir l'accord préalable et écrit de son salarié. Pour cela, il doit l'informer au préalable par écrit des conséquences de l'utilisation d'une base forfaitaire sur les prestations maladie, maternité et retraite de base (modèle de notice disponible dans votre espace adhérent). Il devra ensuite conclure un contrat de travail mentionnant l'application d'une base forfaitaire (pour les nouveaux salariés) ou conclure un avenant au contrat sur ce point (pour les salariés déjà présents dans la structure). Cette procédure est également applicable aux fonctionnaires exerçant une activité accessoire dans l'entreprise.

Le contrat de travail doit mentionner avec précision les sujétions particulières liées à l'organisation du temps de travail du salarié : par exemple, s'il ne bénéficie que d'un seul jour de repos hebdomadaire. Attention, le contrat de travail doit alors également indiquer clairement quelle est la contrepartie négociée entre les parties pour compenser ces sujétions (par exemple, l'attribution d'une prime mensuelle de 10 points) en précisant expressément qu'elle est attribuée en raison de cette organisation particulière du travail

Article 4.3 : Egalité professionnelle, égalité de traitement

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L.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.

Article 4.4 : Contrat à durée indéterminée

4.4.1. Période d'essai

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

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

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

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

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

Attention, les périodes d'essai énoncées dans cet article ne sont applicables qu'aux salariés en CDI.

- *Ecrit obligatoire*

La période d'essai ne peut être mise en œuvre que si elle est écrite dans le contrat de travail (la période d'essai n'est jamais obligatoire et elle ne se présume pas).

De même, la possibilité de renouvellement de la période d'essai doit être inscrite au contrat. A défaut, il ne sera jamais possible de la renouveler. Attention, seule la possibilité de renouvellement peut être mentionnée au contrat : le contrat ne peut pas décider dès le départ que la période d'essai sera automatiquement renouvelée.

- *Durée de l'essai*

S'il est possible de prévoir dans le contrat une durée inférieure de période d'essai, il est interdit, même avec l'accord du salarié, d'augmenter celle prévue par la CCNA.

Lorsqu'un salarié est embauché en CDI à la suite d'un CDD (sans interruption), la durée totale du contrat antérieur en CDD est déduite de la nouvelle période d'essai sauf s'il lui est confié des responsabilités d'un autre niveau de classification, ou un emploi totalement différent. De même, lorsqu'une personne est embauchée après avoir réalisé un stage, la durée du stage est déduite de sa période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai.

Pour les salariés classés dans le groupe I, la durée maximale de la période d'essai correspond à celle fixée par la loi pour les salariés cadres, soit 4 mois, renouvelable une fois selon les règles de la CCNA (la durée du préavis de ces salariés est en revanche de 3 mois).

- *Renouvellement de la période d'essai*

Sous réserve que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat du salarié (cf. ci-dessus), la Convention Collective autorise à titre exceptionnel le renouvellement de la période d'essai pour une durée qui peut être au maximum équivalente à la durée initiale (exemple pour un salarié au groupe B : 1 mois + 1 mois maximum). Un seul renouvellement est envisageable.

Le renouvellement doit être proposé au salarié par écrit (remis en mains propres contre récépissé) dans un délai raisonnable avant le terme de la période d'essai initiale. Cet écrit doit être suffisamment motivé par des éléments liés à l'appréciation des capacités du salarié sur le poste (exemple : objectifs non atteints, doute sur certaines compétences). Attention, les motifs avancés doivent bien être liés au salarié et non à l'employeur (ne sera pas admise par exemple, l'absence du supérieur hiérarchique pendant l'essai).

Le renouvellement de la période d'essai nécessite l'accord exprès du salarié. Si le salarié refuse le renouvellement, l'employeur pourra rompre la période d'essai, ou poursuivre le contrat de travail hors période d'essai. Cf. modèle document prévoyant le renouvellement de la période d'essai.

- *Terme de l'essai*

Si les deux parties souhaitent poursuivre le CDI, aucune formalité particulière n'est prévue.

Si l'une des deux parties souhaite rompre l'essai, elle doit en aviser l'autre par écrit (courrier remis en mains propres contre récépissé ou courrier AR), avant le terme de la période d'essai, en respectant le délai de prévenance légal exposé ci-dessous.

La rupture du contrat en cours de période d'essai n'a pas à être motivée mais elle ne doit pas être abusive. Attention, il est fortement déconseillé de motiver la rupture de la période d'essai car cela aura pour effet de contraindre l'employeur à respecter la procédure attachée au motif invoqué (par exemple, si une faute professionnelle est invoquée, la procédure disciplinaire doit obligatoirement être respectée).

Le salarié doit être informé de la rupture de sa période d'essai par l'employeur dans les délais suivants :

- - Si le salarié est présent depuis moins de 8 jours : 24 heures minimum avant le terme de la période d'essai
- - Entre 8 jours et un mois de présence : 48 heures minimum avant
- - Entre 1 mois et 3 mois de présence : 2 semaines calendaires minimum avant
- - Après 3 mois de présence : 1 mois calendaire minimum avant

Remarque : il faut prévoir un délai de 3 jours ouvrables en plus lorsque le courrier est envoyé en recommandé avec accusé réception (pour tenir compte du délai d'acheminement par la poste).

Exemple : un salarié embauché en groupe C le 1^{er} février 2018 (période d'essai initiale de 2 mois). Si l'employeur prend sa décision de rompre l'essai le 20 février et remet le courrier de rupture au salarié en mains propres contre récépissé le jour même, la rupture ne pourra être effective que le 23 février au minimum (respect d'un délai de 48h).

L'employeur doit prévoir que la fin du délai de prévenance intervient bien avant le terme de la période d'essai. A défaut, il devra tout de même rompre l'essai avant son terme. Dans ce cas, l'employeur versera au salarié une indemnité correspondant aux jours de prévenance non respectés, en plus de son salaire normal.

L'employeur doit être informé de la rupture de la période d'essai par le salarié dans les délais suivants :

- - Salarié présent depuis moins de 8 jours : 24 heures minimum avant le terme de la période d'essai.
- - Salarié présent depuis plus de 8 jours : 48 heures minimum avant le terme de la période d'essai.

Pour plus d'informations concernant la période d'essai, voir nos publications sur votre espace adhérent

4.4.2. Suspension du contrat de travail¹

1. Arrêts maladie

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

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

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

- 100% du salaire brut pour les trois premiers jours dans les cas énoncés ci-dessous
- 50% du salaire brut à compter du 4^{ème} jour d'arrêt.

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

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

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

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

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

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

Après douze mois d'absence, consécutifs ou non, au cours d'une période de quinze mois, si l'employeur

est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur.

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

- **Salariés ayant 6 mois d'ancienneté**

Seuls les salariés ayant 6 mois¹ d'ancienneté au 1^{er} jour de l'absence peuvent bénéficier d'un maintien de salaire net pendant leur arrêt maladie (calcul dans nos publications sur votre espace adhérent) à condition d'avoir transmis à leur CPAM² l'avis d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant l'arrêt.

-Salariés cotisant sur leur rémunération brute réelle :

Tous les salariés (hors fonctionnaires en activité accessoire) cotisant sur une assiette réelle de sécurité sociale bénéficient du maintien de leur salaire net habituel à 100% en cas d'arrêt maladie durant les 90 premiers jours d'arrêt décomptés sur 12 mois consécutifs. Plus précisément, le maintien de salaire est le suivant :

- *du 1^{er} au 3^{ème} jour d'arrêt : maintien de 100% du salaire net par l'employeur dans les cas de l'alinéa 4 de l'art. 4.4.2 (cf. ci-après) ;*
- *du 4^{ème} au 90^{ème} jour : maintien du salaire net par l'employeur à hauteur de 100%. La subrogation est obligatoire (versement au salarié de 100% du salaire net correspondant en partie aux IJSS, puis remboursement par la CPAM à l'employeur d'IJSS³ qui représentent environ 50% du salaire de référence⁴. Si le salarié ne cotise pas suffisamment pour bénéficier d'IJSS (salarié avec un temps de travail faible), l'employeur doit demander à sa caisse de prévoyance une indemnité remplaçant les IJSS (cf. commentaires de l'article 8.8.4) représentant 50% du salaire de référence.*
- *du 91^{ème} au 1095^{ème} jour : plus de maintien de salaire par l'employeur. L'employeur doit demander à sa caisse de prévoyance une indemnité (nette) qu'il reverse ensuite au salarié, et le salarié perçoit directement des IJSS par sa CPAM (arrêt de la subrogation).*

-Salariés cotisant sur une base forfaitaire ou fonctionnaires en activité accessoire (que ceux-ci cotisent ou non sur une base forfaitaire) :

1°- Salariés (autres que fonctionnaires) pour lesquels l'employeur n'a pas proposé de cotiser au réel : mêmes règles que les salariés cotisant sur la rémunération brute réelle

2°- Pour les fonctionnaires exerçant une activité salariée accessoire et les salariés ayant refusé par écrit (dans un avenant ou dans le contrat de travail) de cotiser sur une assiette réelle de sécurité sociale (après proposition écrite de leur employeur de cotiser au réel), le maintien de salaire est le suivant :

- *du 1^{er} au 3^{ème} jour d'arrêt : maintien de 100% du salaire brut par l'employeur dans les cas prévus par l'alinéa 4 de l'article 4.4.2 (cf. ci-après);*
- *du 4^{ème} au 90^{ème} jour : maintien par l'employeur de 50% du salaire brut (sans subrogation) ;*
- *du 91^{ème} au 1095^{ème} jour : plus de maintien de salaire par l'employeur. L'employeur doit demander à sa caisse de prévoyance une indemnité qu'il reverse ensuite au salarié, et le salarié perçoit directement des IJSS par sa CPAM.*

-Point de départ du maintien de salaire :

L'alinéa 4 de l'article 4.4.2 prévoit le maintien de salaire net au 1^{er} jour d'arrêt de travail pour :

- *Tout arrêt maladie supérieur à 15 jours calendaires (quel que soit l'âge du salarié) ;*
- *Tous les arrêts maladie des salariés ayant 50 ans ou plus (quelle que soit la durée de l'arrêt) ;*
- *Tous les arrêts maladie avec hospitalisation (quel que soit l'âge du salarié ou la durée de l'arrêt) ;*
- *1^{er} arrêt maladie de moins de 15 jours dans l'année civile pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté⁵ ;*

¹ Sont prises en compte dans les 6 mois d'ancienneté les périodes de travail effectif et celles énumérées par l'article 6.1.2.

² Caisse Primaire d'Assurance Maladie du lieu de résidence du salarié

³ Indemnités journalières de sécurité sociale

⁴ Attention, les IJSS doivent être intégrées au bulletin de paie du salarié (au moment de l'arrêt ou après) pour permettre de les défalquer du net fiscal du salarié (car elles sont déjà déclarées par la CPAM à l'administration fiscale).

⁵ Précision au sujet de cette règle : tous les arrêts de travail ouvrant droit à maintien de salaire par l'employeur sont décomptés pour savoir si le salarié bénéficie du maintien de salaire dès le 1^{er} jour d'arrêt. Ex. si le salarié ayant moins de 5 ans d'ancienneté

2 premiers arrêts maladie de moins de 15 jours dans l'année civile pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté¹.

Cas de maintien du salaire à partir du 4^{ème} jour (attention, ils ne peuvent concerner que des arrêts de travail de moins de 15 jours pour les salariés de moins de 50 ans sans hypothèse d'hospitalisation) :

- *à compter du 2^{ème} arrêt maladie dans l'année civile pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté (même si le premier arrêt est non indemnisé par l'employeur) ;*
- *à compter du 3^{ème} arrêt maladie dans l'année civile pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté (même si les deux premiers arrêts sont non indemnisés par l'employeur).*

-Durée du maintien de salaire

L'employeur doit maintenir le salaire net durant 90 jours d'arrêt maladie au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs (et non l'année civile). Il doit donc vérifier si à la date du début de l'arrêt (par exemple le 21/03/2018), le salarié n'a pas déjà bénéficié de 90 jours de maintien de salaire par l'employeur au cours des 12 derniers mois (depuis le 21/03/2017 et ce jusqu'au 28/02/2018). Il tient compte dans ces 90 jours des jours de maintien de salaire pour accident de travail/ trajet ou maladie professionnelle. Les 90 jours atteints, l'employeur n'aura plus à maintenir le salaire pendant la maladie.

- **Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté**

- *- Du 1^{er} au 3^{ème} jour d'arrêt : le salarié ne perçoit rien de la CPAM en raison du délai de carence de 3 jours.*
- *- Du 4^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt : le salarié reçoit directement les IJSS (pas de subrogation), sans complément de salaire par l'employeur.*
- *- Du 91^{ème} jour au 1095^{ème} jour d'arrêt : L'employeur doit demander à sa caisse de prévoyance une indemnité qu'il reverse ensuite au salarié, et le salarié va percevoir directement des IJSS par sa CPAM.*

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

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

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Le salarié victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou le salarié souffrant d'une maladie professionnelle, bénéficie du maintien de son salaire net dès le premier jour d'arrêt (sans carence) pendant 180 jours (6 mois) au cours d'une période quelconque de 12 mois, quelle que soit son ancienneté.

Pour savoir si le salarié bénéficie du maintien de salaire, l'employeur doit vérifier si au cours des 12 derniers mois, il n'a pas déjà bénéficié de 180 jours de maintien de salaire (en tenant compte également des jours de maintien de salaire pour maladie non professionnelle). Si le cumul dépasse 180 jours, le salarié ne pourra plus bénéficier du maintien de salaire par l'employeur (substitution par la caisse de prévoyance).

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

a un premier arrêt dans l'année avec hospitalisation, puis un arrêt de moins de 15 jours, il aura droit au maintien de salaire dès le 1^{er} jour pour le 1^{er} arrêt mais pas pour l'arrêt de moins de 15 jours qui sera considéré comme le 2^{ème} arrêt.

réception.

Le point de départ du préavis correspond à la date de première présentation de la lettre de démission.

Le contrat de travail ne prend fin qu'à l'expiration de la durée normale du délai-congé, même lorsque celui-ci n'est pas effectué de par la volonté de l'employeur.

2. Licenciement individuel : Procédure d'entretien préalable

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

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

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

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

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

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

Indemnités de licenciement

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

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

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

• **Préavis de démission et licenciement**

Préavis à respecter en cas de démission :

- Groupes A (anciennement groupe 2) et B (3) = 1 mois
- Groupes C (4), D (5), E (6) et F, niveaux 1 et 2 = 2 mois
- Groupes G (7), H (8) et I (9) = 3 mois

Dans les départements de la Moselle, du Bas Rhin et du Haut-Rhin : le préavis pour la démission est de 15 jours pour les ouvriers et employés. Les salariés cadres, techniciens et agents de maîtrise, doivent quant à eux respecter un délai de préavis de 6 semaines. C'est un préavis plus avantageux pour le salarié donc il faut l'appliquer dans ces départements (droit local).

Préavis à respecter en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) :

- Groupes A (anciennement groupe 2) et B (3) = - en dessous de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois
- Groupes C (4), D (5), E (6) et F, niveaux 1 et 2 (animateurs/techniciens et professeurs) = 2 mois
- Groupes G (7), H (8) et I (9) = 3 mois

Ces durées de préavis ne sont pas renouvelables (contrairement à la période d'essai).

Le point de départ du préavis est :

- pour le licenciement : la date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement au domicile du salarié (date indiquée sur le bordereau d'AR retourné à l'employeur).
- pour la démission : la date de remise du courrier de démission en mains propres à l'employeur ou date de première présentation de la lettre recommandée de démission dans l'entreprise.

La durée du préavis est décomptée en mois calendaires. Exemple : un salarié au groupe B licencié après 3 ans d'ancienneté. Le courrier de licenciement est présenté par les services postaux à son domicile la première fois le 15 juin ; son préavis commence le 15 juin et se termine le 14 août au soir.

La durée du préavis est un délai préfix qui ne peut pas en principe être suspendu ou interrompu. Seul un arrêt pour accident du travail (intervenu pendant le préavis) ou la prise de congés payés déjà fixés avant la rupture peuvent suspendre l'écoulement du préavis qui est rallongé d'autant.

Le salaire versé pendant le préavis est calculé sur la base du salaire tel qu'il résulte des dernières fiches de paie et du contrat de travail, en tenant compte des évolutions générales de salaire (valeur de point...).

• Procédure de licenciement

Le délai entre la réception de la convocation et l'entretien préalable à licenciement est de 5 jours ouvrables¹ pleins minimum. En cas d'envoi de la convocation par courrier recommandé, il faut compter 8 jours ouvrables pleins minimum (au moins 3 jours pour l'acheminement du courrier AR) entre l'envoi du courrier de convocation et la fixation de la date de l'entretien. Il est conseillé, en cas de doute, de toujours rajouter des jours (sanction en cas de non respect des délais : jusqu'à 1 mois de salaire).

Le courrier de licenciement est obligatoirement envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception en attendant au minimum 2 jours ouvrables pleins après la date de l'entretien préalable (et non plus un jour franc comme indiqué dans le texte). Attention, en cas de licenciement prononcé pour motif économique, ce délai est porté à un minimum de 7 jours ouvrables pleins (15 jours pour les salariés cadres) après la date de l'entretien.

Pour plus de précisions sur la procédure de licenciement, voir nos publications sur votre espace adhérent et contacter le CNEA.

• Heures pour recherche d'emploi

Tous les salariés licenciés et effectuant un préavis doivent bénéficier de ces heures pour recherche d'emploi, quelle que soit leur ancienneté. Toutefois, seuls les salariés justifiant d'un an d'ancienneté doivent bénéficier du maintien de leur rémunération durant ce temps d'absence.

Le droit à la réduction de l'horaire s'exerce de la manière suivante (Avis n°8 de la commission nationale d'interprétation du 18/11/1991 applicable au 12/03/1992) :

- salariés ayant un temps de travail contractuel égal ou supérieur à 17,50h hebdomadaires : 2h par jour, éventuellement cumulables en fin de préavis, après accord de l'employeur ;
- salariés ayant un temps de travail contractuel inférieur à 17,50h hebdomadaires : 30 minutes par jour, éventuellement cumulables en fin de préavis, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur.

• Indemnités de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est différent en cas de licenciement pour inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle pour lesquels l'indemnité est doublée.

Pour plus d'informations sur le licenciement, contacter le service juridique du CNEA, ou voir nos publications sur votre espace adhérent.

¹ Jours ouvrables : tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés.

4.4.4. Retraite¹

4.4.4.1 La mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement pour motif personnel tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dans les mêmes conditions.

Il n'est désormais plus possible de mettre à la retraite un salarié avant l'âge auquel celui-ci peut prétendre à une retraite à taux plein, cet âge étant progressivement porté à 67 ans au jour de la rédaction de ce commentaire.

De plus, avant l'âge de 70 ans, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour pouvoir envisager de le mettre à la retraite.

Attention : la réglementation relative à la mise à retraite étant souvent sujette à changements, nous vous conseillons de vérifier dans nos publications sur votre espace adhérent d'éventuelles mises à jour avant d'envisager ce type de rupture.

Pour plus de précisions sur le départ et la mise à la retraite d'un salarié, cf. nos publications sur l'espace adhérent.

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.

Pour plus de précisions sur le départ et la mise à la retraite d'un salarié, cf. nos publications sur l'espace adhérent.

Article 4.5: Mutation

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

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

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

Par exemple, dans le cas d'un couple Pacsé ou déclaré en concubinage auprès de la mairie, le salarié doit bénéficier des congés exceptionnels relatifs aux événements concernant son concubin ou son partenaire de PACS, même s'il n'est pas marié (cf. article 6.2, « congés de courte durée »).

Article 4.7 : CDI

Préambule :

L'activité d'un grand nombre de structures de la branche entraîne pour les salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent figurant à l'article L. 3123-31 à 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

¹ Article modifié par l'avenant 157 du 17/12/2015 applicable immédiatement.

emplois.

Le CDI intermittent (« CDII ») est un contrat de travail qui peut s'adapter aux variations plus ou moins importantes d'activité au cours de l'année, avec des semaines d'inactivité et des semaines pouvant dépasser 35 heures.

Ce contrat s'applique pour des activités comportant une alternance entre des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Pour être valable, ce type de contrat doit donc obligatoirement comporter au minimum 2 semaines d'inactivité totale, dites semaines d'« intermittence » (en plus des 5 semaines légales de congés payés), lesquelles doivent correspondre aux périodes de fermeture du service, soit au total 7 semaines d'inactivité minimum par an.

Attention, le régime du CDI intermittent ne peut pas être appliqué dans le cadre d'un CDD.

4.7.1. Champ d'application

Le présent accord concerne :

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

Les 4 cas de recours au CDI intermittent (« CDII ») sont indépendants les uns des autres :

1. Dans les entreprises dont l'activité unique est l'accueil post et périscolaire, tous les salariés peuvent être employés sous CDI intermittent : cela signifie que tous les emplois administratifs (ex : secrétaire, comptable...) et les emplois techniques peuvent se voir appliquer le régime du CDI intermittent s'ils comportent des périodes d'inactivité dans ce type de structures.

2. Tous les salariés qui ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I de la CCNA dans les entreprises n'ayant aucune activité pendant les périodes de vacances scolaires : cela concerne les entreprises n'ayant aucune activité pendant les vacances scolaires (petites et grandes vacances). Ces structures peuvent recourir au CDI intermittent pour tous les salariés, sauf ceux qui relèvent de l'article 1.4 (animateurs techniciens ou professeurs exerçant leur activité sur le calendrier scolaire). Ainsi, les salariés qui exercent la fonction d'animateur technicien ou de professeur mais dont l'activité est bien en dessous du calendrier scolaire peuvent être embauchés en CDII (ex. sur 20 semaines dans l'année pendant la période scolaire)

3. Un CDII peut être conclu pour tous les emplois visés dans le point 3, quelle que soit l'activité principale de l'entreprise, y compris dans les structures qui fonctionnent durant les vacances scolaires.

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 : cela concerne les salariés qui ne peuvent pas se voir appliquer le statut d'animateur technicien ou de professeur car ils ont une activité bien en dessous ou au dessus du calendrier scolaire.

Le champ d'application de l'article 4.7.1 peut être complété par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise (prendre contact avec le CNEA en cas de besoin).

4.7.2. Droit syndical

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

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

4.7.3. Institutions représentatives des salariés

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

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

4.7.4. Indemnité d'intermittence

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

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

Les salariés régis par ce contrat doivent percevoir une indemnité d'intermittence compensant l'absence de travail durant leurs périodes d'inactivité (rappel : un minimum de 2 semaines d'intermittence par an en plus des 5 semaines légales de congés payés). Cette indemnité représente 10% du salaire brut qui aurait été versé au salarié s'il avait travaillé normalement durant les semaines d'intermittence (pour plus de précisions sur calcul, voir nos publications sur votre espace adhérent).

Exemple : un salarié, dont le taux horaire est égal à 10€, travaille durant les vacances scolaires 44h par semaine et 12,50h par semaine durant les périodes scolaires. Il a 4 semaines d'intermittence durant les vacances scolaires et 2 semaines d'intermittence durant les périodes scolaires.

Prime d'intermittence pour les 4 semaines des vacances scolaires : $(4 \times 44 \text{ heures} \times 10 \text{ euros}) \times 10\% = 176\text{€}$.

Intégration des majorations de 36 heures à 44 heures dans la prime d'intermittence : $(4 \times 9 \text{ heures} \times 10 \text{ euros} \times 25\%) \times 10\% = 9 \text{ euros}$

Prime d'intermittence pour les 2 semaines de la période scolaire : $(2 \times 12,50 \text{ heures} \times 10 \text{ euros}) \times 10\% = 25\text{€}$

Le montant total de la prime d'intermittence est de 210 euros (176+ 9 + 25 euros).

Il est fortement conseillé de verser l'indemnité d'intermittence en une fois, au terme de la période de référence (par exemple au 31 août si la période de référence court du 1^{er} septembre au 31 août). L'indemnité d'intermittence doit être indiquée de façon distincte sur le bulletin de paie.

4.7.5. Ancienneté

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

Les périodes d'intermittence sont prises en compte dans l'ancienneté du salarié, comme s'il avait travaillé normalement, pour l'ensemble de ses droits : congés payés, prime d'ancienneté...

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.

Par principe, la rémunération du salarié en CDI intermittent est mensualisée et lissée ; elle est indépendante du temps de travail réel effectué chaque mois considéré. Elle correspond à un temps de travail moyen mensuel, calculé de la manière suivante en tenant compte de l'horaire annuel minimal garanti prévu au contrat de travail : [Horaire annuel de travail + 10% (congés payés)] / 12 mois.

Exemple : pour un horaire annuel minimal de 1200 heures de travail, le temps de travail mensuel moyen est de [1200 heures + (1200 heures x 10%)] / 12 mois = 110 heures. La rémunération du mois de mars 2018 du salarié au groupe B, coefficient 255, est de : [(255 points x 6.14 euros) / 151,67 heures] x 110 heures = 1135.54€

Par exception, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit que la rémunération correspondra au temps de travail réellement effectué chaque mois. Pour plus de précisions, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Jours fériés chômés : Lorsque l'employeur décompte le temps de travail annuel minimal en début de cycle, il doit y intégrer les heures qui auraient été réalisées durant les jours fériés chômés s'ils avaient été travaillés par le salarié. Le respect de cette règle est nécessaire pour assurer le maintien de salaire des jours fériés des salariés en CDI.

Exemple : un salarié qui travaille 4h par jour tous les mardis en période scolaire ; en 2018, pour les mardis 1^{er} et 8 mai, il faut tenir compte de 8h de travail dans l'horaire minimal annuel, même si ces jours fériés sont chômés, de sorte que le salarié bénéficie bien du maintien de son salaire ces jours là.

4.7.7. Congés payés

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

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

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

La CCNA prévoit que le salarié sous CDI intermittent peut utiliser ses droits à congés payés dès qu'il les a acquis. De la même manière, l'employeur peut les lui faire prendre dès leur acquisition (en droit commun, il existe un décalage entre la période d'acquisition des congés payés et la période de prise : il faut attendre la période légale de prise commençant en mai).

Exemple : un employeur peut demander à un salarié embauché le 1^{er} octobre 2018, de prendre 5 jours de congés payés (2,5 jours ouvrables sur 2 mois) au mois de décembre 2018, jours qu'il a acquis en octobre et novembre 2018, sans attendre le mois de mai 2019.

Ce décalage n'est pas expressément validé par le Code du Travail. A notre connaissance, il n'existe à l'heure actuelle aucun litige sur cette question. Le risque d'une telle pratique serait qu'un salarié réclame l'indemnisation des congés payés de l'année N, puisqu'aucun décalage sans son accord doit être pratiqué.

Le troisième alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L.3141-22 du code du travail : pour le calcul de l'indemnité de congés payés, il faut toujours retenir le mode de calcul le plus favorable pour le salarié entre 10% de la rémunération brute sur la période de référence ou le maintien de salaire, quel que soit le mode de rémunération du salarié.

Les congés payés doivent clairement être distingués des semaines d'intermittence, notamment sur le planning annuel établi pour le salarié. Les règles habituelles de prise des congés payés doivent être respectées (délai de prévenance minimal d'un mois, prise d'un congé principal de 24 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ou respect des règles de fractionnement...).

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.

Voir commentaires de l'article 4.7.12

4.7.9. Arrêt maladie

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

Cette disposition aurait dû être modifiée avec le passage d'un an d'ancienneté à 6 mois pour le maintien de salaire en cas d'arrêt maladie (avenant n°90). Les salariés en CDI intermittent ont donc droit comme les autres salariés à un maintien de salaire en cas de maladie au bout de 6 mois d'ancienneté, et non plus un an d'ancienneté.

Le calcul de la retenue pour absence durant l'arrêt de travail est réalisé en tenant compte du nombre d'heures réelles non effectuées par le salarié, au regard des heures de travail prévues dans son planning :

$(\text{Rémunération mensuelle brute} / \text{temps de travail mensuel moyen}) \times \text{nombre d'heures réelles d'absence du salarié pendant son arrêt de travail}$

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 intermittent travaillant dans le secteur post et périscolaire, en charge des accueils périscolaires les semaines incluses dans l'année scolaire, et d'une activité enfance-jeunesse pendant les vacances scolaires.

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

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

Le CDI est un contrat à durée indéterminée qui doit être écrit. Les mentions précisées à l'article 4.7.8 de la Convention Collective sont obligatoires.

Une durée minimale annuelle doit être prévue au contrat, garantissant une rémunération minimale au salarié.

La loi prévoit que l'employeur peut en cours d'année demander au salarié de réaliser jusqu'à 1/3 de ce temps de travail annuel en plus sans son accord. Il est possible de dépasser ce tiers avec l'accord écrit (et systématique) du

salarié (par un document qui n'est pas un avenant au contrat de travail, mais qui est daté et signé par le salarié).

Exemple : l'horaire minimum annuel garanti du salarié est de 300 heures. L'employeur peut lui demander de réaliser jusqu'à 100 heures annuelles en plus sans son accord préalable, soit 400 heures au total. Les heures réalisées au-delà de 400 heures seront possibles mais devront être acceptées par écrit par le salarié.

Ce contrat de travail n'étant pas soumis au régime du temps partiel, le temps de travail du salarié peut dépasser 35 heures par semaine. Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine civile sont considérées comme des heures supplémentaires dans le cadre du CDI et donc majorées (que ces heures soient comprises dans l'horaire contractuel annuel ou qu'elles soient effectuées au-delà de cet horaire annuel, en dessous ou au dessus de la limite du 1/3 visée ci-dessus). Les heures supplémentaires éventuelles doivent alors être décomptées semaine par semaine dans le cadre du CDI (et non en fin de période de référence au regard de la durée annuelle de travail).

Dans ce cas, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et par l'article 5.4.1 seront applicables à toutes les heures excédant 35 heures par semaine civile (du lundi au dimanche).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires payées est porté à 140 heures par salarié dans le cadre du CDI (article 4.7.12). Pour plus de précisions concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires, cf. commentaires de l'article 5.4.6).

Attention : sur l'année, le salarié ne doit jamais atteindre en moyenne 35 heures de travail par semaine (article 4.7.12), soit 1607h de travail effectif par an.

Pour plus de précisions sur le CDI, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Article 4.8

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

Cet article vise des anciens contrats aidés qui ont respectivement été supprimés en 2002 et en 2005. Pour autant, il est utile de préciser que les dispositions conventionnelles s'appliquent en tout état de cause aux contrats aidés, quelle que soit leur appellation.

Article 4.9 : Frais professionnels

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

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

Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n°103 en juin 2007, si la structure utilise le barème fiscal en vigueur pour le remboursement des frais professionnels de ses salariés, elle n'a plus besoin de l'établir par écrit.

En revanche, si elle souhaite utiliser un barème interne, dont les montants sont inférieurs au barème fiscal, elle doit l'établir par écrit, et le faire voter par une délibération de l'organe compétent dans l'entreprise au regard du contenu des statuts, et le communiquer individuellement par écrit à chacun de ses salariés.

TITRE V : DUREE DU TRAVAIL

Article 5.1 : Définition du temps de travail effectif

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

Rappel : le temps de travail effectif est le temps passé par le salarié à la disposition de l'employeur, pour répondre à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les obligations en matière de documents relatifs au contrôle du temps de travail sont notamment les suivantes :

- En cas d'horaire collectif applicable dans l'entreprise (horaire commun à l'ensemble ou une partie des salariés), cet horaire doit obligatoirement être affiché en caractères lisibles et de façon apparente dans chacun des lieux de travail. Il est daté et signé par le chef d'entreprise ou d'établissement.

- Les horaires individualisés (ou horaires variables) doivent faire l'objet d'un décompte quotidien et d'un récapitulatif hebdomadaire pour chaque salarié concerné.

- Un récapitulatif mensuel doit être établi par l'employeur, indiquant le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires réalisées, ainsi que leurs majorations, et les repos acquis (document annexé au bulletin de paie).

- L'horaire collectif et les modalités d'application des horaires individualisés doivent être soumis aux représentants du personnel et communiqués à l'inspecteur du travail.

Article 5.2 : Répartition de la durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail effectif peut être répartie de façon inégale entre les jours ouvrables de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié deux jours de repos consécutifs.

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

Quelle que soit la répartition dans la semaine de la durée hebdomadaire du travail, deux jours de repos consécutifs doivent être accordés aux salariés par semaine (c'est-à-dire au cours de toute période de 7 jours consécutifs), quand bien même la durée hebdomadaire de travail serait répartie de façon inégale entre les jours ouvrables.

Ces deux jours de repos hebdomadaires consécutifs sont nécessairement des jours entiers (ils ne peuvent pas par exemple être organisés du samedi midi au lundi midi).

Par exception, il est possible de prévoir expressément dans le contrat de travail un seul jour de repos par semaine civile (du lundi au dimanche), avec une contrepartie négociée (par exemple sous forme de prime, de repos, ou encore d'avantage en nature), indiquée obligatoirement dans le contrat de travail du salarié (article 4.2 CCNA). Dans ce cas, le salarié doit obligatoirement bénéficier d'un repos de 35 heures consécutives par semaine civile (24h de repos hebdomadaire + 11h de repos quotidien imposés par la loi), avant d'avoir dépassé 6 jours de travail consécutifs.

Selon l'article L.3132-3 du code du travail, le dimanche est un jour de repos hebdomadaire. Toutefois, les articles L.3132-12 et R.3132-5 du code du travail autorisent les « activités récréatives, culturelles et sportives », à déroger au repos dominical pour toutes les « activités situées dans leur enceinte et directement liées à leur objet » (exemple : centres culturels, type MJC, centres de loisirs et de vacances...). Aucune définition légale n'a été donnée pour encadrer ces termes (en cas de doute, nous vous conseillons de faire une demande d'autorisation préfectorale, cf. ci-après). Dans ce cadre général, la loi impose le repos dominical par roulement. A défaut de définition du « roulement » par la loi, nous recommandons d'accorder un dimanche par mois de repos à chaque salarié, ou de s'en rapprocher le plus possible.

Si vous n'entrez pas dans ces cas de dérogations, notamment pour les associations relevant de l'environnement, il ne vous sera possible de faire travailler vos salariés le dimanche qu'après avoir demandé l'autorisation à la préfecture.

Article 5.3 : Durée et amplitude

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

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

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

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

Pour ces emplois :

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

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

Comme indiqué précédemment (article 5.1), la durée de travail effective est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, par opposition au temps de pause. L'amplitude de travail inclut les périodes de travail effectif ainsi que toutes les pauses ou coupures dans la journée. Exemple : un salarié qui travaille une journée de 9h à 18h avec 1 heure de pause déjeuner effectue 8 heures de travail effectif sur une amplitude de 9 heures.

Il ne faut donc pas confondre la durée maximale de travail autorisée (10 heures par jour) qui comprend uniquement le temps de travail effectif avec l'amplitude maximale d'une journée de travail. En principe, l'amplitude d'une journée de travail ne peut pas dépasser 12 heures et la journée de travail ne peut pas comporter plus d'une coupure.

Le temps de pause de la CCNA est fixé à 45 minutes par journée travaillée : ces 45 minutes doivent être prises consécutivement. Cette pause doit être donnée obligatoirement si les horaires de travail du salarié couvrent un repas (ex. horaires de 10h à 16h).

Par exception, seuls les salariés cités dans le champ de cet article (qui peuvent être à temps complet), peuvent avoir une coupure de plus de 2h ou 2 coupures dans la journée. A ce titre, une prime de coupure leur est due de 3 points par mois s'ajoutant au salaire de base et primes, dès qu'ils subissent ce type de coupure au moins une fois par mois.

Sur la fiche de paie, vous devez faire apparaître distinctement la prime de coupure, sur une ligne particulière du bulletin ; son montant est proratisé en fonction du temps de travail contractuel des salariés à temps partiel :

(3 points x valeur du point) x nombre d'heures mensuelles de travail inscrites au contrat de travail / 151,67

La prime de coupure est à verser tous les mois même en cas de période d'intermittence à 0h pour les CDII.

Article 5.4 : Travail exceptionnel

Dans la branche professionnelle, le principe est la récupération des heures supplémentaires. Leur

paiement n'intervient qu'à titre exceptionnel.

5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

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

Conformément à l'article L.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.

Pour les salariés embauchés à temps plein classique, les heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine civile (ou de l'horaire collectif s'il est inférieur) constituent des heures supplémentaires. Elles bénéficient des majorations suivantes (ces majorations sont applicables dès la première heure supplémentaire effectuée, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou le contingent d'heures supplémentaires):

- de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure supplémentaire décomptée dans la semaine civile : majoration de 25% (RCR) ;
- à compter de la 44^{ème} heure supplémentaire décomptée dans la semaine civile : majoration de 50% (RCR).

Les heures supplémentaires effectuées et leurs majorations sont en principe récupérées, en repos compensateur de remplacement (RCR) : alinéas 1 et 2 de l'article 5.4.1. Pour les modalités d'attribution de ce repos, cf. art. 5.4.5.

Par exception, l'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour que les heures supplémentaires et/ou les majorations soient rémunérées.

Attention : les heures supplémentaires réalisées ainsi que la majoration de RCR ne s'imputent pas sur le contingent annuel de 70 heures (140 heures pour les salariés en CDI), lorsqu'elles sont « récupérées ». En revanche, si les heures travaillées et/ou la majoration sont payées, les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent (s'agissant des conséquences du dépassement du contingent, se référer à l'article 5.4.6).

Le détail des majorations est expliqué dans nos publications sur votre espace adhérent.

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

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

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

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

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

Cet article concerne le travail exceptionnel un jour qui est normalement un jour de repos hebdomadaire.

Exemple de travail exceptionnel : un salarié travaillant 6 heures par jour du lundi au vendredi et bénéficiant de deux jours de repos le samedi et dimanche ; le fait de travailler un de ces deux jours constitue du travail exceptionnel un jour de repos (sauf clause contractuelle prévoyant le travail certains jours de repos de l'année avec contrepartie).

Exemples de travail non exceptionnel : si le contrat de travail prévoit expressément qu'un jour de repos sera travaillé, il ne s'agira pas de travail exceptionnel. Par exemple, dans le contrat il est expressément prévu que le salarié travaille toujours les 3 dimanches de mai précédant un gala (habituellement, le dimanche est un jour de repos hebdomadaire). Ces jours ne sont pas du travail exceptionnel, mais dans ce cas, le contrat de travail doit prévoir une contrepartie négociée (cf. articles 4.2 et 5.2).

Un salarié employé dans un centre de vacances ouvrant le dimanche, et disposant de ses deux jours

hebdomadaires de repos (dimanche non compris), ne peut prétendre à aucune récupération ou majoration de salaire s'il travaille certains dimanches de l'année par roulement (si le dimanche est un jour normalement travaillé, il faut en revanche le mentionner au contrat de travail).

Les jours fériés (hors 1^{er} mai) travaillés de manière exceptionnelle doivent entraîner une majoration de 50%. Dans notre secteur, dans la majorité des cas, le fait de travailler un jour férié est exceptionnel et la majoration est donc due.

Attention, le travail le 1^{er} mai est toujours considéré comme travail exceptionnel et doit donc donner lieu à la majoration légale de salaire de 100%.

Majorations accordées :

Travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire : droit à un repos équivalent aux heures travaillées le jour de repos (alinéa 4 : pas de paiement des heures travaillées) + la majoration de 50% en repos ou en rémunération.

Travail exceptionnel un jour férié : les heures travaillées ainsi que la majoration de 50% peuvent être données indifféremment en repos ou en rémunération (sauf travail le 1^{er} mai : majoration de 100% payée).

Travail exceptionnel occasionnant des heures complémentaires ou complément d'heures : si un salarié à temps partiel effectue des heures complémentaires ou un complément d'heures exceptionnellement un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, ces heures ainsi que la majoration de 50% sont obligatoirement payées (pas de récupération possible des heures complémentaires). Dans ce cas, la majoration de travail un jour de repos de 50% se substitue à la majoration du complément d'heures ou celle des heures complémentaires.

Travail exceptionnel occasionnant des heures supplémentaires : dans ce cas, le salarié n'a pas droit à la majoration de RCR prévue à l'article 5.4.1 (de 25% ou 50%) qui est remplacée par la majoration pour travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés (alinéa 2). En revanche, pour les heures supplémentaires effectuées hors contingent, la contrepartie obligatoire en repos s'applique (article 5.4.6).

Cf schéma récapitulatif des majorations et exemples dans nos publications sur votre espace adhérent.

5.4.3. Travail exceptionnel après 22 heures

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

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

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

Il s'agit là encore d'un travail exceptionnel. Un salarié dont le contrat de travail prévoit un horaire habituel après 22 heures (notamment le travailleur de nuit défini à l'article 5.8.1) n'est pas concerné par cet article.

En cas de travail exceptionnel après 22 heures, le salarié bénéficie d'un repos équivalent aux heures de travail effectuées et d'une majoration de 25% en repos pour toutes les heures réalisées au-delà de 22 heures.

Cette majoration peut être remplacée par une autre contrepartie inscrite au contrat de travail (article 4.2).

Travail exceptionnel occasionnant des heures complémentaires/complément d'heures : si les heures réalisées après 22 heures sont effectuées par un salarié à temps partiel en plus de son temps de travail habituel, ces heures complémentaires ou de complément d'heures et la majoration de 25% de travail de nuit se cumulent et lui sont obligatoirement payées.

Cette majoration de 25% se cumule avec les majorations et contreparties suivantes :

- Si le salarié a réalisé des heures supplémentaires en travaillant après 22 heures (hors jour de repos hebdomadaire ou jour férié) : application de la majoration pour heures supplémentaires (article 5.4.1) ;
- Si ces heures de travail après 22 heures correspondent à un travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié (autre que le 1^{er} mai) : application de la majoration de 50% (article 5.4.2).
- Si ces heures de travail après 22h sont effectuées un 1^{er} mai : application de la majoration de salaire de 100%

Exemple de travail exceptionnel après 22 heures un jour de repos hebdomadaire :

Un salarié à temps complet, présent du lundi au vendredi, travaille en plus un samedi de 18h à minuit.

Travail de 18h à 22h = droit à 4 h + 50% (5.4.2) = 6h de repos ou 4h de repos et 2h payées

Travail de 22h à 24h = droit à 2h + 50% (5.4.2 qui remplace la majoration RCR) + 25% (5.4.3) = 2h + 1h + ½ h =

*2h30 obligatoirement en repos + 1h en repos ou payée
Total des heures, majorations incluses : 9 h 30*

15.4.5. Modalités d'attribution des repos

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

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

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

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

Les modalités de prise du repos des heures supplémentaires sont expliquées dans nos publications sur votre espace adhérent.

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 p. 100 dans les entreprises de dix salariés au plus et égal à 100 p. 100 dans les entreprises de plus de dix 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 travail².

Seules sont décomptées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires, les heures supplémentaires payées au salarié (les heures et les majorations récupérées n'entrent pas dans le calcul du contingent).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent (70h payées hors CDII) nécessitent une consultation préalable des représentants du personnel (plus d'autorisation de l'inspecteur du travail).

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent obligatoirement lieu à la contrepartie en repos suivante :

- Repos de 50% des heures hors contingent dans les structures comptant au plus 10 salariés ETP.
- Repos de 100% des heures hors contingent dans les structures comptant plus de 10 salariés ETP.

Pour plus de précisions sur le régime de ce repos, voir nos publications sur votre espace adhérent

Article 5.5² : Dispositions particulières concernant le personnel cadre (groupes 7, 8 et 9)

5.5.1. Dispositions générales

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

¹ L'article 5.4.4 a été supprimé et non remplacé.

² Alinéa ajouté par l'avenant n°146 du 15/02/2013, applicable depuis le 1/11/2013.

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

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

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

5.5.3. Temps de travail des cadres autonomes

5.5.3.1.- Dispositions générales

Sont cadres autonomes ceux ne relevant pas des définitions des articles 5.5.2 et 5.5.4 du titre V de la Convention Collective. Conformément à l'article L. 3121-42 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.

¹Il est convenu entre les parties que seuls les accords d'entreprise signés avant le 30 juin 2004 pourront déroger aux dispositions de cet avenant.

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

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

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

5.5.3.2.- Dispositions particulières au forfait annuel / jours

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

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

Ces cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 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 :

¹ Cette phrase n'est plus applicable.

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 et la date et l'amplitude horaire des journées travaillées ainsi que le nombre et la date des jours de repos pris. A cet effet, les cadres concernés doivent remettre une fois par mois à l'employeur qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et le restant à prendre.

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

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

L'article 5.5.3.2 permet pour certains salariés cadres (appartenant aux groupes G et H) et ayant un certain niveau de responsabilités et d'autonomie (cf. 1^{er} alinéa de l'art. 5.5.3.1) de décompter le temps de travail en jours sur l'année, et non pas en heures sur la semaine. Ce forfait doit être accepté par le salarié (soit dans le contrat de travail initial conclu lors de l'embauche, soit en cours de contrat par la signature d'un avenant). Se reporter aux modèles de contrat de travail dans votre espace adhérent.

Par accord d'entreprise, ce forfait peut être étendu aux salariés non cadres ayant une durée du travail qui ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

- *Suivi du salarié*

Même si l'organisation du travail en forfait jours à l'année est souple, l'employeur doit assurer le suivi de l'organisation du travail du salarié et le contrôle des dispositions contenues dans le contrat ou l'avenant (amplitude maximale de 13h, ensemble des repos obligatoires...). Il ne peut se décharger de son obligation de contrôler le respect des temps de repos et de travail. En effet, à défaut, la validité du forfait jours pourra être remise en cause avec les conséquences que cela peut engendrer, comme le paiement de toutes les heures supplémentaires au salarié concerné.

Attention, l'employeur doit veiller au respect des règles applicables au salarié cadre au forfait jours :

- *Amplitudes maximales de travail : 13 heures par jour ;*
- *Repos minimum quotidien de 11 heures et repos minimum hebdomadaire de 35 heures consécutives.*

L'employeur doit mettre en place un document de contrôle mensuel des jours de repos pris et des jours travaillés (avec le nombre, la date et l'amplitude des journées travaillées par le salarié dans le mois et le nombre, la date et la nature des repos pris) ; ce document doit être validé par l'employeur tous les mois.

Il doit également garantir au salarié cadre une charge de travail raisonnable notamment par la tenue d'un entretien annuel avec le salarié (portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et la rémunération), ainsi qu'une bonne répartition dans le temps via le contrôle mensuel de son temps de travail.

Remarque : dans cette logique, l'employeur peut interdire expressément au salarié, par écrit, le dépassement du plafond de 214 jours. Attention, s'il ne le fait pas, il ne pourra pas après coup refuser d'accorder des jours de repos supplémentaires au salarié concerné.

Concernant la présence du salarié au travail, un arrêt rendu par la Cour de cassation le 2 juillet 2014 précise que le salarié en forfait heures (ou en jours) n'a pas à s'affranchir de toutes les contraintes liées à l'horaire collectif. En pratique, l'employeur peut lui demander de suivre partiellement les horaires collectifs si la fonction occupée l'exige, comme par exemple pour un manager.

- *Le forfait annuel*

Le forfait annuel est en fait égal à 214 jours + 1 jour (journée de solidarité), soit 215 jours au total, au maximum, sur une période quelconque de 12 mois (à déterminer, par exemple à la date d'embauche). Dans un souci de simplification de la gestion des salariés en forfait jours, nous vous conseillons de ne retenir qu'une seule période de référence annuelle pour tous ces salariés. Toute journée comportant pour partie du temps de travail réalisé par le salarié doit être comptabilisée comme un jour travaillé quel que soit le temps de travail réellement effectué.

Le seuil de 215 jours par période de 12 mois est un maximum conventionnel. Il peut être augmenté par accord d'entreprise jusqu'à 218 jours.

Si le salarié dépasse ce plafond de 215 jours, il récupérera ces jours de dépassement durant le trimestre suivant la période de référence (sans majoration).

Exemple : il est prévu au contrat de travail que le cadre doit effectuer 215 jours du 1/09/2018 au 31/08/2019. Au 31/08/2019, le salarié a réalisé en tout 219 jours de travail. Il devra donc bénéficier de 4 jours de repos dans la période trimestrielle suivante du 1/09/2019 au 30/11/2019. Attention : ces 4 jours de repos reportés seront à déduire du plafond annuel de la période de référence suivante. Ainsi, le plafond de jours de la période suivante 2019-2020 sera de 211 jours et non de 215 jours (soit 215 jours - 4 jours de repos reportés).

Par ailleurs, dans la limite maximale de 235 jours travaillés par an, l'employeur et le salarié peuvent également convenir de payer ces jours (et non de les récupérer) en contrepartie d'un salaire majoré de 10% minimum. Un accord écrit doit alors être conclu entre les parties, prévoyant le paiement des jours de repos, le nombre de jours concernés et la contrepartie négociée.

- *Les jours de repos supplémentaires (hors congés payés) : alinéas 4 et 5*

La mise en place du forfait annuel en jours occasionne nécessairement l'attribution d'un certain nombre de jours de repos aux salariés durant la période de référence en plus de leurs congés payés et jours de repos hebdomadaires.

Le nombre de jours de repos liés au forfait annuel en jours varie chaque année : il doit être calculé chaque année, en tenant compte du nombre exact de jours fériés ne coïncidant pas avec un jour de repos hebdomadaire.

Les jours de repos sont en principe pris par journée entière selon la CCNA. Une prise de repos par demi-journée est possible, mais elle doit résulter d'un accord écrit exprès de l'employeur. Nous vous conseillons d'inscrire au contrat de travail l'option choisie entre les deux modalités de prise de repos : soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, soit une fixation pour moitié par l'employeur, et pour moitié par le salarié.

5.5.4. Temps de travail des cadres dirigeants

Les cadres concernés devront remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

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

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

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

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

Le groupe I correspond aux cadres dirigeants, peu nombreux dans la branche de l'animation. En effet, suivant l'article L3111-2 du code du travail, sont considérés comme « dirigeants », les cadres ayant des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de la structure. Le salarié sera cadre dirigeant s'il dispose des mêmes pouvoirs que l'employeur (il

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

² Article étendu sous réserve de l'application de l'ancien 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.

peut décider seul des embauches, des licenciements, des augmentations de salaire...). Le forfait jours ne leur est pas applicable dans la mesure où la réglementation sur le temps de travail ne leur est pas en grande partie applicable.

Article 5.6 : Equivalences

5.6.1. Périodes de permanences nocturnes

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

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

5.6.2. Accueil et accompagnement de groupes

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

5.6.3. Heures supplémentaires²

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.

Les régimes d'équivalence de nuit (article 5.6.1) et d'équivalence de jour (article 5.6.2) ont été validés par décret, et sont donc aujourd'hui applicables. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés en temps complet et de ce fait aux salariés sous modulation de type A ou B.

- *Conditions pour utiliser ce régime d'équivalence (journée et nuitée) :*
 - *Salariés travaillant dans le cadre d'une activité d'accueil ou accompagnement de groupes ;*
 - *Présence nocturne obligatoire du salarié avant et/ou après la journée (le régime d'équivalence de jour ne peut pas être utilisé isolément de l'équivalence de nuit). Lorsque le salarié est amené à être présent durant une ou plusieurs nuits sur son lieu de travail ou en mission sans travailler de manière continue (sinon cela sera considéré comme du temps de travail effectif), l'employeur peut utiliser le régime d'équivalence nocturne. Par conséquent, pour l'accompagnement d'adultes en séjour qui peut ne pas nécessiter la présence obligatoire du salarié la nuit, le régime d'équivalence ne serait pas applicable car il n'y a pas de surveillance de nuit sauf pour les adultes handicapés où cela serait possible.*

- *Règles de fonctionnement de la permanence de jour et de nuit*

Une présence dans la journée de 13 heures maximum correspond à un temps de travail effectif et une rémunération égale à 7 heures.

Seules les heures réalisées au-delà du seuil d'utilisation du régime d'équivalence de jour pendant 5 fois au cours d'une même semaine civile (5 x 13 heures = 65 heures), sont comptabilisées comme des heures supplémentaires (article 5.6.3) et majorées comme telles.

La période de présence de nuit, qui est d'un maximum de 11 heures (exemple : de 20 heures à 7 heures), est comptée comme 2h30 de temps de travail effectif et rémunérée 2h30 majorée de 25% (la majoration peut être attribuée en repos ou rémunération). Les majorations éventuelles pour heures supplémentaires (art. 5.4.1) sont remplacées par cette majoration de 25%. En revanche, la majoration de 50% pour travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié s'ajoute à la majoration applicable au régime d'équivalence de nuit.

La majoration de 50% pour travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié est applicable au régime d'équivalence de jour et nuit.

Limite : l'utilisation de l'équivalence de jour et de nuit 5 jours et 5 nuits de suite font atteindre la durée de travail

maximum de 48 heures hebdomadaires, limite qui ne peut pas légalement être dépassée.

Par ailleurs, le salarié doit également bénéficier de 35 heures (24 + 11h) de repos minimum dans la semaine civile pour respecter la réglementation en vigueur.

Exemple : un salarié accompagne un groupe du mardi matin 9 heures au samedi soir 20 heures (le samedi est un jour de repos habituel).

- journées du mardi au vendredi : 7h x 4 jours = 28h rémunérées et décomptées comme temps de travail

- journée du samedi : 7h récupérées décomptées comme temps de travail

+ 50% pour travail exceptionnel un jour de repos (soit 3h30 payées ou récupérées)

- Nuits du mardi au jeudi : 2h30 x 3 nuits = 7h30 payées décomptées comme temps de travail

+ majoration de 25% (soit 1.875h payées ou récupérées)

- Nuit du vendredi au samedi : 2h30 récupérées et décomptées comme temps de travail + 25% + 50% pour travail exceptionnel un jour de repos (soit 0.625h payée ou récupérée + 1.25h payée ou récupérée)

Son temps de travail effectif sera de 45h du mardi au samedi.

Article 5.7 : Modulation

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

Il est créé en outre une modulation pour les salariés à temps partiel¹.

5.7.1. Généralités

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

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

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

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut mettre en place une ou plusieurs des modalités ci-dessous (modulations type A et B), après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Dans ce cas, le dispositif choisi devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

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

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

L'article 5.7 met en place une modulation du temps de travail à temps plein, pour les salariés embauchés en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

La modulation permet de faire varier la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année.

Ce régime permet de ne pas majorer les heures dépassant la durée légale hebdomadaire (35 heures) lorsque, sur la totalité de la période, les périodes de haute et de basse activité se compensent, de sorte que la durée annuelle prévue au contrat de travail est respectée.

Pour mettre en place cette modulation de branche dans l'entreprise, il est nécessaire de respecter les étapes

¹ Alinéa créé par l'avenant n°137, applicable depuis le 1/03/2013.

suivantes :

1/ Mise en place de la modulation

En présence d'un délégué syndical, la mise en œuvre de la modulation (ou annualisation) nécessite un accord d'entreprise, lequel peut contenir des dispositions plus ou moins favorables que l'accord de branche

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut appliquer la modulation prévue par l'article 5.7 de la CCNA et doit informer le CE/DP/CSE, de sa décision de mettre en place le système de modulation de type A ou B. Il est également possible de négocier un accord d'entreprise sur cette thématique.

En l'absence de CE/DP/CSE, l'employeur doit informer individuellement chaque salarié de la mise en place de la modulation de type A ou B.

2/ Conclure un avenant au contrat de travail avec tous les salariés concernés par la modulation (conformément à l'article 5.7.1) ou pour les nouveaux embauchés, l'indiquer au contrat de travail. L'avenant (ou le contrat de travail initial) doit notamment prévoir l'organisation du temps de travail, les modalités particulières de rémunération (lissage ou non), et les contraintes particulières liées à l'emploi.

Si le salarié en poste refuse la modulation de son temps de travail, il n'est pas fautif.

3/ Etablir un programme indicatif annuel

La mise en place d'un régime de modulation nécessite que le programme indicatif de la modulation soit établi pour l'ensemble de la période de modulation avant d'être soumis pour avis au CE/DP/CSE.

Exemple : l'employeur doit établir pour toute la période de modulation, un planning par semaine indiquant la répartition des heures par jour.

L'employeur doit communiquer le programme indicatif annuel au plus tard avant le début de la période de modulation aux salariés concernés, par courrier remis en main propre contre décharge (pour des raisons de preuve) et par affichage. Ce programme doit indiquer, sur la période de modulation, la répartition des heures de travail sur les semaines. Il peut être modifié par la suite dans le respect des délais de prévenance prévus par l'article 5.7.1.1.

4/ Communiquer pour toutes les semaines (7 jours avant minimum) aux salariés leurs horaires de travail. Ces horaires peuvent changer sous réserve du respect des modalités décrites dans l'article 5.7.1.1.

L'employeur doit afficher, en caractères lisibles et de façon apparente, dans chaque lieu de travail, l'horaire collectif daté et signé. L'affichage doit comporter le programme indicatif de la modulation. En revanche, l'affichage des calendriers individualisés n'est pas obligatoire.

5/ Pour les salariés soumis à un calendrier individualisé : établir pour chaque salarié un compte individuel d'heures, faisant apparaître un décompte journalier et hebdomadaire du nombre d'heures travaillées.

La modification du planning prévisionnel des salariés peut intervenir en cas d'accroissement exceptionnel du travail ou de baisse imprévisible du travail sous réserve du respect des délais de prévenance prévus à l'article 5.7.1.1.

La prime sera uniquement versée le mois au cours duquel la modification aura été actée.

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 effectué.

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

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

5.7.1.2. Autres salariés concernés

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

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

Attention, les salariés recrutés par l'intermédiaire d'une société d'intérim ne peuvent pas être soumis à ce régime de modulation.

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.¹

La modulation de type A est une modulation annuelle au cours de laquelle la durée hebdomadaire moyenne de travail effectuée est de 33 heures alors que la rémunération correspond à celle d'un salarié à temps plein (soit 35 heures hebdomadaires). Au total, le salarié réalise au maximum 1485h de travail (1492h en cas de réalisation de la journée de solidarité) sur une période de référence annuelle déterminée contractuellement.

Le salarié doit être considéré à temps complet, même s'il ne travaille que 33h en moyenne par semaine. Tous les documents de gestion du personnel (bulletins de paie notamment) doivent donc faire référence à une durée du travail de 35 heures par semaine, et le salarié bénéficie de tous les avantages d'un salarié à temps complet (exemple : prime d'ancienneté non proratisée).

A noter : les majorations pour travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés (article 5.4.2) ainsi que pour le travail exceptionnel après 22 heures (article 5.4.3), ne sont pas applicables dans le cadre de la modulation de type A. En revanche, les dispositions concernant les travailleurs de nuit réguliers sont applicables dans le cadre de la modulation de type A.

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

5.7.2.3. Conditions de la modulation des horaires

Période de référence

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

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

Conditions d'amplitude

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

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

Bases de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle

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

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

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

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

Nombre d'heures travaillées : 45×33 heures = 1485 heures annuelles.

- *Conditions d'amplitude*

Les durées maximales de travail journalier et hebdomadaire doivent être respectées :

- *durée quotidienne : pas plus de 10 heures par jour ;*
- *durée hebdomadaire : 48 heures par semaine civile ou 44 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.*

Il peut y avoir des semaines totalement non travaillées.

- *Congés payés*

La méthode de calcul de 1485 heures annuelles (1492h en cas de réalisation de la journée de solidarité) implique l'attribution de 30 jours ouvrables de congés payés par période de référence, à prendre dès l'année d'embauche.

- *Calcul de la durée annuelle moyenne de travail*

La durée annuelle de travail ne doit pas être recalculée chaque année. Elle sera toujours égale à 1485 heures pour chaque période de référence, comme le précise l'article 5.7.2.3.

5.7.2.4. Conséquences du dépassement de la durée moyenne annuelle

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

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

Sans tenir compte des heures effectuées lors de la journée de solidarité, les taux de majorations sont les suivants :

- Entre 1485 et 1600 heures annuelles : le taux horaire est majoré de 10%. Ces heures sont obligatoirement rémunérées. Elles ne donnent pas droit au repos compensateur de remplacement et ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.
 - Au-delà de 1600 heures : l'employeur fait récupérer ou paie les heures avec une majoration de 25%.
 - Au-delà de 1935 heures : l'employeur fait récupérer ou paie les heures avec une majoration de 50%.
- Dans tous les cas, ces heures sont comptabilisées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Rappel : les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures (soit au-delà de 70 heures supplémentaires payées) donnent droit en plus des majorations précitées à la contrepartie obligatoire en repos (cf. article 5.4.6 ainsi que les commentaires de l'article 5.4.1) Pour plus de précisions, voir nos publications sur votre espace adhérent.

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

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 33 heures à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.2.4. s'appliquent. Les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par cet article, ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 33 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 33 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L.3252-2 et L.3252-3 du Code du travail.

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la rupture effective un temps de travail moyen, sur la période de travail, supérieur à 33 heures par semaine, l'employeur doit lui rémunérer ces heures de dépassement, en respectant les majorations de l'article 5.7.2.4.

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la notification de la rupture un temps de travail moyen, sur la période de travail, inférieur à 33 heures par semaine :

- 1) L'employeur doit en priorité essayer de faire réaliser les heures manquantes durant le préavis du salarié.
- 2) Si cette solution est insuffisante, l'employeur peut réaliser une retenue sur les salaires du préavis dans les limites de la fraction saisissable du salaire prévues par les articles L.3252-2 et L.3252-3 du code du travail (cf. voir nos publications sur votre espace adhérent), et uniquement dans les cas suivants : démission et départ en retraite (en cas de rupture conventionnelle, nous estimons que dans le cas où l'employeur peut prouver de manière certaine que le salarié est à l'origine de la demande, la retenue sera possible).

5.7.3 : modulation type B

5.7.3.1 : Conditions de la modulation des horaires

Périodes de référence :

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

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

L'ensemble de ces dispositions devra figurer au contrat de travail du salarié concerné.

Conditions d'amplitude

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

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

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

Base de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle

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

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

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

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

Nombre d'heures travaillées : 45×35 heures = 1575 heures annuelles.

Cette modulation de type B permettant le travail de 1575h est organisée sur l'année mais dans le cadre de deux périodes distinctes qui n'ont pas obligatoirement la même durée en mois (exemple : 8 mois/4 mois, 7 mois / 5 mois ...). Chaque période doit correspondre à 787,5 heures de travail. Les heures effectuées en deçà ou au-delà de 787,5 heures ne peuvent être reportées ou récupérées au cours de l'autre période. Elles seront donc payées avec les majorations prévues à l'article 5.7.3.2.

La durée hebdomadaire moyenne de travail est de 35 heures.

- *Conditions d'amplitude*

Les durées maximales de travail journalier et hebdomadaire doivent être respectées :

- *Durée quotidienne : 10 heures maximum par jour ;*
- *Durée hebdomadaire : 48 heures par semaine civile ou 44 heures en moyenne par semaine sur 6 semaines consécutives (et non 12 semaines).*

Il peut y avoir des semaines totalement non travaillées.

- *Congés payés*

La méthode de calcul de 1575 heures annuelles (ou 1582h en cas de réalisation de la journée de solidarité) implique l'attribution de 30 jours ouvrables de congés payés par période de référence, dès l'année d'embauche.

- *Calcul de la durée annuelle moyenne*

La durée annuelle de travail ne doit pas être recalculée chaque année. Elle sera toujours égale à 1575 heures pour chaque période de référence, comme le précise l'article 5.7.3.1.

5.7.3.2

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

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

L'employeur doit contrôler le nombre d'heures effectuées au cours de chaque période de 787,5 heures.

Premier contrôle à la fin de la première période : les heures supérieures à 787,5 heures sont rémunérées et majorées de 25% ;

Deuxième contrôle à la fin de la deuxième période : les heures supérieures à 787,5 heures sont rémunérées et majorées de 25%.

Rappel : les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures donnent droit en plus des majorations précitées à la contrepartie obligatoire en repos (cf. article 5.4.6 ainsi que les commentaires de l'article 5.4.1 et pour plus de précisions, voir nos publications sur votre espace adhérent).

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.

Les majorations pour travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés (article 5.4.2) ainsi que pour le travail exceptionnel après 22 heures (article 5.4.3), sont applicables dans le cadre de la modulation de type B.

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

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par l'article 5-4-1, ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L.3252-2 et L.3252-3 du Code du travail.

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la rupture effective un temps de travail moyen, sur la période de travail, supérieur à 35 heures par semaine, l'employeur doit lui rémunérer ces heures de dépassement, en respectant les majorations de l'article 5.4.1.

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la notification de la rupture un temps de travail moyen, sur la période de travail, inférieur à 35 heures par semaine :

- 1) *L'employeur doit en priorité essayer de faire réaliser les heures manquantes durant le préavis du salarié.*
- 2) *Si cette solution est insuffisante, l'employeur peut réaliser une retenue sur les salaires du préavis dans les limites de la fraction saisissable du salaire prévues par les articles L.3252-2 et L.3252-3 du code du travail (voir nos publications sur votre espace adhérent), et uniquement dans les cas suivants : démission, et départ en retraite (en cas de rupture conventionnelle, nous estimons que dans le cas où l'employeur peut prouver de manière certaine que le salarié est à l'origine de la demande, la retenue sera possible).*

Exemple de la modulation type B :

Période 1 : de septembre à janvier soit 787,50 heures.

Période 2 : de février à août soit 787,50 heures.

Durant la période 1 :

SEPTEMBRE : 160 heures

OCTOBRE : 180 heures + 15 heures non prévues dans le calendrier

NOVEMBRE : 80 heures

DECEMBRE : 180 heures

JANVIER : 187,50 heures

Total : 802,50 heures

L'employeur devra payer 15 heures supplémentaires avec une majoration de 25%. Ces heures ne peuvent être récupérées sur la période 2.

Durant la période 2 :

FEVRIER : 1 semaine de congés payés + 112,50 heures

MARS : 150 heures

AVRIL : 100 heures

MAI : 130 heures
JUIN : 120 heures
JUILLET : 140 heures
AOUT : 4 semaines de congés payés + 35 heures
Total : 787,50 heures + 5 semaines de congés payés

5.7.4 : Modulation pour les salariés à temps partiel¹

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.

¹ Article créé par l'avenant n°137 du 26/09/2011, applicable depuis le 1/03/2013. Avenant étendu avec de nombreuses réserves, voir commentaires.

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 jusque 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 horaires⁴

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 au douzième 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.

⁴ Article non étendu par l'arrêté du 12/02/2013, et donc à ce titre non applicable.

- 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.⁴

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 pro rata de l'absence)².

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 moyen³

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 1485 heures annuelles, calculé au pro rata 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.

L'article 5.7.4 de la CCNA qui met en place une modulation à temps partiel dans les secteurs des centres de loisirs / vacances et classes de découverte, découle de l'avenant n°137 qui a été étendu par le Ministère du Travail. Il est

¹ Tirets non étendus par l'arrêté du 12/02/2013, et donc à ce titre non applicables.

² Tiret non étendu par l'arrêté du 12/02/2013, et donc à ce titre non applicable.

³ Article non étendu par l'arrêté du 12/02/2013, et donc à ce titre non applicable.

donc légalement applicable.

Toutefois, au vu du contenu des trois articles exclus de cette extension (articles 5.7.4.4, 5.7.4.6 tiret 2 et 5.7.4.7), nous vous déconseillons de l'appliquer.

Si vous êtes actuellement contraint de devoir mettre en place un régime d'annualisation des salariés à temps partiel (salariés n'entrant pas dans le champ du CDI Intermittent et négociation collective d'entreprise n'ayant pas abouti) et que vous souhaitez appliquer l'avenant n°137, soyez très prudents.

Afin d'éviter tout risque, il sera nécessaire de tenir compte des articles exclus de l'extension et donc de :

- *Ne jamais prévoir au planning des semaines à plus de 35 heures travaillées ;*
- *Calculer la rémunération des salariés au prorata d'un temps plein correspondant à 33 heures hebdomadaires (et ce même si aucun autre salarié occupant le même poste et les mêmes fonctions n'est à temps plein sous le régime de la modulation de type A) ;*
- *Prévoir chaque semaine un horaire de travail au plus près de l'horaire moyen hebdomadaire. En effet, il existe actuellement un risque que chaque heure effectuée au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire soit considérée comme une heure complémentaire.*

De plus, sachez qu'il est toujours possible de négocier un accord collectif d'entreprise pour mettre en place le régime de l'annualisation des temps partiel au sein de votre structure négocié. Un tel accord permettrait de passer outre les limites posées par l'arrêté d'extension de l'avenant n°137.

Attention, dans le cadre d'une annualisation du temps de travail à temps partiel (et notamment d'une modulation), vous devez respecter les règles relatives à la durée minimale conventionnelle du temps partiel prévue par l'article 5.9 de la CCNA (pour une annualisation, il s'agit d'une durée minimale moyenne hebdomadaire à respecter).

5.8.: Autres situations particulières

5.8.1. Travail de nuit

5.8.1.1. – Définitions et champ d'application

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

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur :

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

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

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

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

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

5.8.1.2.- Contreparties

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

5.8.1.3.- Durées maximales légales

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

5.8.1.4.- Temps de pause

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

Le travail de nuit est applicable sous réserve que soit signé un nouvel accord complémentaire de branche, ou à défaut un accord d'entreprise ou d'établissement dans votre entreprise.

Cet accord doit notamment contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L3122-15 du code du travail destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales (concernant les moyens de transport), et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation.

Il convient de distinguer :

- *les travailleurs de nuit remplissant les conditions de l'alinéa 2 de l'article 5.8.1.1 de la Convention Collective de l'Animation et pour lesquels la contrepartie prévue à l'article 5.8.1.2 est due.*
- *les salariés occupant un emploi dont les caractéristiques les conduisent à prolonger habituellement leur travail après 22 heures, pour lesquels le contrat de travail doit prévoir une compensation négociée entre les parties (comme l'impose l'article 4.1 de la CCNA).*
- *les salariés occupant un emploi dont les caractéristiques les conduisent à prolonger exceptionnellement leur travail après 22 heures (et dans tous les cas qui ne remplissent pas les conditions susvisées), pour lesquels l'article 5.4.3 prévoit une majoration de 25% des heures travaillées après 22 heures (pour plus de précisions, cf. article 5.4.3 et ses commentaires).*

Attention : de manière générale, le travail de nuit visé à l'article 5.8.1 ne peut être envisagé que pour des activités dont le fonctionnement continu est impératif et pour des postes de travail indispensables à cette continuité de l'activité.

Pour les salariés qui accompagnent et encadrent des groupes : se référer à l'article 5.6 (et son commentaire) de la CCNA relatif au régime des équivalences.

Les salariés travailleurs de nuit sont soumis à une surveillance médicale particulière auprès du médecin du travail : depuis la loi Travail du 8 août 2016, ils bénéficient d'une surveillance médicale adaptée : ils doivent impérativement voir le médecin du travail en amont de leur affectation sur ce poste de nuit et ont un suivi tous les 3 ans (au lieu de 5 ans).

Attention : le travail de nuit est, par principe, interdit pour les salariés âgés de moins de 18 ans (sauf dérogation autorisées par l'Inspection du travail et en cas d'extrême urgence si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles).

Durées maximales de travail quotidien :

La loi prévoit que les travailleurs de nuit ne peuvent dépasser 8 heures de travail par « jour » (article L.3122-34 du code du travail). La Convention Collective porte ce temps de travail maximum à 10 heures (en pratique 9h40, car les 20 minutes de pause obligatoire, considérées comme du temps de travail effectif, doivent être décomptées dans ce maximum (article 5.8.1.4)). Mais le Ministère du travail a fait remarquer que si le salarié travaille plus de 8 heures par jour, il doit bénéficier d'un repos au moins équivalent au temps de travail réalisé au-delà de 8 heures, à l'issue de chaque période travaillée (soit 1h40 pour un salarié qui réalise le temps de travail maximum de la branche de 9h40 (cf. ex. ci-dessous)).

Exemple d'organisation de travail de nuit :

Un salarié travaille 10 heures par jour comme veilleur de nuit à partir de 21h.

Etant donné que le maximum de temps de travail par jour est de 10 heures, et que le temps de pause de 20 minutes est compté comme du temps de travail (et est inclus dans ces 10 heures), le salarié ne peut effectivement travailler que 9h40.

Il devra donc cesser son travail à 7h, et réaliser une pause au plus tard à 2 heures du matin (temps de pause accordé au plus tard au terme de 5h de travail effectif : article 5.8.1.4 de la CCNA).

Il ne pourra pas reprendre son travail avant 19h40 (soit 7h + 11h repos minimum consécutifs par jour + 1h40

correspondant au dépassement de 8h qui doit être accordé en plus de repos de 11h quand le salarié travaille plus de 8h par jour – cf.ci-dessus).

Les 9 heures réalisées de nuit donnent lieu à une contrepartie en repos de 12.5% (la tranche 21h-22h ne subit pas de compensation), soit un repos obligatoire de 1 heure 07 en plus des 9 heures payées.

5.8.2.- Astreintes

5.8.2.1.- Définition et champ d'application

Conformément à l'article 3121-5¹ du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer son travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

5.8.2.2.- Modalités de mise en place

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

Ce repos pourra être remplacé par une contrepartie financière.

Conformément à l'article L.3121-9 du code du travail et à l'article 5.8.2., seule la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Attention : si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien (11 heures minimum) ou hebdomadaire (2 jours de repos consécutifs sauf exception) doit être donné intégralement à compter de la fin d'intervention (sauf si le salarié a bénéficié entièrement avant le début de son intervention de la durée minimale de repos).

Pour plus de précisions concernant le régime des astreintes, voir nos publications sur votre espace adhérent.

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

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

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

Cette contrepartie sera la suivante :

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

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

Attention : cet article concerne le temps de déplacement en dehors des horaires de travail, entre le lieu de domicile et le lieu de mission ou entre deux lieux de missions.

Les trajets effectués pendant les horaires de travail d'un lieu de mission à un autre (ou du domicile au lieu de travail) sont considérés comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération habituelle.

Exemple : un salarié travaillant habituellement de 9 heures à 17 heures part en déplacement à 6 heures du matin pour arriver sur place à 11 heures. Le temps de déplacement entre 6h et 9h sera concerné par l'article 5.8.3 de la CCNA alors que celui entre 9h et 11h, intervenant sur les horaires de travail habituels, sera considéré comme du

¹ Désormais codifié à l'article L3121-9 du code du travail

temps de travail effectif avec maintien de salaire.

Exemple de contrepartie : un salarié ayant cumulé 26 heures de déplacement en dehors des horaires de travail au cours d'un mois bénéficiera de 1 heure 48 (10 % de 18 heures) de repos compensateur au titre des 18 premières heures de déplacement, et de 2 heures de repos (25% de 8 heures) en compensation des 8 heures comprises entre la 19^e à la 26^e heure.

Soit une contrepartie totale de 3 heures et 48 minutes attribuée en principe en repos ou par exception en rémunération suivant l'accord des parties.

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.

5.9 : Les temps partiels¹

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) ;
- à 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 ;
- à 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 1485 ou 1575 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 (article 1.4 de l'annexe 1 de la présente Convention Collective).

Les partenaires sociaux ont négocié une durée minimale dérogatoire à la durée minimum légale de 24h hebdomadaires, qui s'applique aux salariés à temps partiel de la grille générale (avenant n°163 du 20 décembre 2017, applicable depuis le 1^{er} janvier 2018).

Salariés non soumis à cette durée minimale :

- Les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- Les salariés en CDD de remplacement et les contrats de moins de 8 jours calendaires
- Les salariés en CDII et CEE ;
- Les salariés en temps partiel thérapeutique.
- Les salariés qui renoncent à la durée minimale conventionnelle par écrit
- Les salariés animateurs techniciens/ professeurs : durée minimale fixée à l'article 1.4.3 de l'Annexe 1
- Les salariés en congé parental d'éducation : le minimum est de 16h par semaine.
- Tous les autres salariés soumis à cette durée minimale (pour les salariés en emploi aidé, cf. publications sur l'espace adhérent).

La nouvelle durée minimale varie selon l'effectif équivalent temps plein (ETP) de l'établissement de rattachement N-2. Par exemple, pour l'effectif 2018, il faut se baser sur l'effectif du 31 décembre 2016.

Pour la détermination de l'effectif, il faut prendre en compte tous les salariés dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre (sans nécessité que le salarié travaille ce jour là), même si le contrat est suspendu ou que le salarié est mis à disposition d'une autre structure : tous les CDI, CDII, les CDD (sauf ceux de remplacement) et les CEE. On ne tient pas compte des emplois aidés (CUI-CAE, emplois d'avenir, contrat de professionnalisation, apprentissage...).

¹ Article modifié par l'avenant 163 du 20/12/2017 applicable depuis le 1er janvier 2018.

Pour les temps partiels et CDII, il faut proratiser en fonction du temps de travail.

Pour les CEE, on décompte 2.2h multiplié par le nombre de jours travaillés au mois de décembre/ 151.67h.

Même si l'effectif évolue en cours d'année (à la baisse ou à la hausse), on n'en tient pas compte, la durée du travail minimale sera la même toute l'année pour les salariés à temps partiel.

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 imposé 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 :

Il est tenu compte dans ces dérogations du rapport d'étude relatif aux temps partiels commandité par les partenaires sociaux, pour différencier par tranche d'effectif la fixation de ces seuils.

Année	A compter du 01.01.18
Seuils d'effectifs ETP par établissement	
Inférieur ou strictement égal à 10 ETP	8 heures
Plus de 10 ETP à moins ou strictement égal à 49 ETP	12 heures
Plus de 49 ETP à moins ou strictement égal à 299 ETP	15 heures
Plus de 299 ETP	24 heures

Ces durées minimales ne s'appliquent pas aux salariés en Contrat à Durée Déterminée de remplacement, quelle qu'en soit la durée, ainsi qu'aux Contrats à Durée Déterminée d'une durée au plus égale à sept jours.

L'obligation de durée de travail minimum est déterminée par établissements de rattachement. Pour la notion d'établissements de rattachement, il est convenu de tenir compte de la définition légale et

jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections des membres du Comité Social et Economique (indépendamment ici des seuils d'effectifs).

La taille de l'établissement de rattachement exprimée en effectif en 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 1^{er} janvier de l'année n+1 (soit 12 mois et un jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux mêmes dates.

Ce seront ainsi les effectifs au 31.12.16, qui détermineront l'horaire minimal applicable au 01.01.18. Cette détermination sera à faire chaque 31.12 pour déterminer la durée minimale applicable au 01.01.n+1.

Selon l'article 5.9.2.1, l'établissement de rattachement correspond à un lieu de travail géographiquement distinct, stable dans le temps et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques.

Les salariés doivent travailler sous la direction d'un représentant de l'employeur. Il n'est pas nécessaire que le représentant de l'employeur ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations, ni même qu'il soit présent sur place en permanence (en pratique une même personne peut donc représenter l'employeur au sein de plusieurs établissements distincts).

Si l'association comprend plusieurs établissements distincts au sens de cette définition : chaque établissement devra respecter une durée minimale propre fixée par le tableau.

Si les établissements de l'association ne remplissent pas les conditions d'établissement distinct, il y a lieu : soit de les regrouper entre eux, soit de les rattacher à un établissement plus important (même éloigné géographiquement).

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 est fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement

- 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*.

Dans les entreprises de plus de 10 ETP à 299 ETP, le personnel mentionné à l'article 5.9.2.2 a une durée du travail minimale de 10h par semaine.

Exemple : pour une entreprise de 15 ETP calculé au 31 décembre 2016, ce type de personnel aura une durée du travail de 10h minimale par semaine comme les autres salariés en 2018.

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 à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.2.1, 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.

L'avenant 163 prévoit que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du regroupement des heures sur les journées ou des demi-journées complètes.

Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2h continues minimum.

Par conséquent, l'employeur doit veiller à modifier les contrats de travail des salariés avec leur accord à temps partiel pour permettre le regroupement des heures, et cela, quel que soit le temps de travail.

Exemple : un salarié travaille 1h le mardi matin et 1h le mercredi après-midi. En principe, il faut regrouper ces heures en une seule demi-journée.

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 d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-10 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de trois 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.

Hors le cas du 2^{ème} alinéa du présent article, 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.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17% du salaire de base.¹

Régime des heures complémentaires :

Temps de travail hebdomadaire	Heures complémentaires possibles ? Accord du salarié ? Majoration applicable ?
Heures de 0 à 1/10 ^{ème} du temps de travail	Possible sans l'accord du salarié* Majoration de 17% en salaire
Heures de 1/10 ^{ème} à 1/3 du temps de travail	Possible avec l'accord écrit systématique du salarié** Majoration de 17% en salaire

**Pour les heures inférieures à 1/10^{ème}, le salarié peut refuser de réaliser des heures complémentaires :*

- *s'il est informé moins de 3 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;*
- *lorsque le contrat ne prévoit pas la possibilité de faire des heures complémentaires dans ce cas ou dans cette répartition ;*
- *lorsque 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.*

*** L'accord écrit du salarié ne doit pas être un avenant au contrat, mais un simple document sur lequel le salarié écrit qu'il accepte les heures, et signe et date.*

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 le tiers de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de deux 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

¹ Dans le cadre du paiement des heures complémentaires et leur majoration, la réglementation prévoit de prendre en compte pour la détermination du tarif horaire, toutes les primes et indemnités ayant le caractère d'un salaire. Le tarif horaire applicable est donc égal à : salaire brut total du salarié / temps de travail mensuel du salarié

La disposition de l'avenant 163 (article 5.9.4) qui prévoit le calcul de la majoration sur le seul salaire de base contient une coquille, et n'est donc pas applicable.

nombre d'avenant, 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'avenant 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. 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 1 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 seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17% du salaire de base.

Si des heures complémentaires sont réalisés, au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, ces heures complémentaires seront majorées de 25%.

Le complément d'heures est un dispositif permettant d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail à temps partiel en dehors du cadre et des limites des heures complémentaires. Avec son accord exprès (par avenant), le salarié peut réaliser des heures au-delà du plafond d'1/3 de son temps de travail contractuel (plafond qui ne pouvait pas être dépassé avec le système des heures complémentaires), mais en deçà de 35h par semaine (max 34h50).

Cette option est utilisée dans le cas où il n'est pas possible de recourir aux heures complémentaires :

- *Le nombre d'heures dépasse 1/3 du temps de travail contractuel du salarié ;*
- *Et/ou l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2h en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.*

Il faut dans tous les cas faire un avenant qui déterminera une nouvelle durée du travail temporaire (voir modèle dans votre espace adhérent).

Les limites au complément d'heures :

En cas d'heures liées à un accroissement temporaire d'activité, à l'usage ou à la saison : le nombre d'avenants est limité à 5 avenants par salarié et par année civile. Par ailleurs, la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures ne peut pas dépasser 13 semaines sur l'année civile par salarié. Ces limites ne sont pas applicables en cas de remplacement de salarié en interne.

Régime des majorations du complément d'heures

Heures comprises dans le complément d'heures par semaine effectuées dans le cas de l'accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage	Majoration des heures de 17% sur la base du salaire minimum conventionnel
Heures comprises dans le complément d'heures par semaine effectuées dans le cas du remplacement	Majoration des heures de 17% sur la base du salaire minimum conventionnel
Heures réalisées au-delà de l'horaire prévu par le complément d'heures sans atteindre 35h	Heures majorées de 25%

Attention : les majorations sont calculées sur la base du salaire minimum conventionnel, mais les heures elles-mêmes du complément d'heures sont calculées sur la base du tarif du salaire brut du salarié incluant tous les salaires et primes qui lui sont versés.

5.9.6 : Indemnité d'emploi à temps partiel :

Tous les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures bénéficieront d'une indemnité d'emploi à temps partiel.

Cette indemnité est fixée à 7 points, pour tous les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mensuellement et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie, à compter du 1^{er} janvier 2018.

L'avenant 163 institue un nouvel élément de salaire avec une indemnité à temps partiel.

- *A qui s'applique l'indemnité temps partiel ?*

Cette indemnité s'applique pour tous les salariés à temps partiel dont le temps de travail au contrat est inférieur à 24 heures par semaine.

Tous les contrats à temps partiel des salariés relevant de la grille générale sont donc concernés si leur temps de travail au contrat est inférieur à 24 heures :

- *CDI à temps partiel classique ;*
- *CDD à temps partiel quelle que soit la durée du contrat*
- *Les contrats aidés (CDD ou CDI) y compris les contrats de professionnalisation et apprentis*
- *Salariés en temps partiel annualisé*
- *Salariés multi-employeurs : ils bénéficient d'une indemnité de 7 points complets de chacun de leurs employeurs soumis à la CCNA les employant à moins de 24h. L'indemnité de 7 points n'est pas proratisée en fonction du temps de travail prévu sur chaque contrat.*
- *Salariés mis à disposition d'une autre association : l'indemnité est due uniquement si l'employeur est soumis à la CCNA et que son temps de travail contractuel total est inférieur à 24h hebdomadaires toutes mises à dispositions confondues ; les salariés mis à disposition d'une structure non issue de la CCNA ou du public ne peuvent pas en revanche en bénéficier car ils ne bénéficient pas des règles de la CCNA.*
- *Salariés fonctionnaires détachés auprès d'une association de la CCNA*

L'indemnité s'applique à tous ces salariés, même dans les cas où :

- *le salarié a un temps de travail au moins égal à la durée minimale conventionnelle,*
- *le salarié n'est pas concerné par la durée minimale conventionnelle (exemple : les contrats aidés, les CDD de remplacement et les contrats de moins de 8 jours, et les étudiants),*
- *le salarié a renoncé à la durée minimale conventionnelle (quel que soit le motif).*

Exemple : dans une association de 20 ETP, la durée minimale obligatoire est de 12 heures à compter du 1^{er} janvier 2018. Tous les salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures bénéficieront de cette indemnité, peu importe que leur temps de travail soit supérieur ou inférieur à 12 heures.

Elle ne s'applique pas aux salariés en CDI intermittent.

- *Calcul*

Le montant de cette indemnité est de 7 points mensuels, non proratisés en fonction de l'horaire de travail, soit 42.98€ bruts pour chaque salarié concerné pour une valeur de point à 6,14€ au 1^{er} janvier 2018. Cette indemnité

est due depuis le 1^{er} janvier 2018.

Cette indemnité devra figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie, dénommée « Indemnité à temps partiel moins de 24h ».

5.9.7 : Priorité d'emploi et droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (articles 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.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente Convention Collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposées à l'ensemble des salariés par affichage interne.

Cet article prévoit que les salariés à temps partiel de la grille générale ont priorité pour l'accès aux heures de travail temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou au complément d'heures correspondant à leur emploi et/ou leur qualification.

Cette priorité est obligatoire dans toutes les hypothèses d'heures en plus :

- Heures liées à un remplacement en interne ;
- Heures liées à un accroissement temporaire d'activité ou à un usage ou à la saison.

L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ses salariés avant d'envisager un recrutement externe (en CDD, intérim...).

L'employeur doit vérifier au préalable leur accord dans les cas où celui-ci est nécessaire :

- au cas où elles dépasseraient 10% de leur temps de travail contractuel
- au cas où elles seraient en dessous de 10% de ce temps de travail mais que l'employeur n'a pas informé par écrit le salarié au minimum 3 jours calendaires avant leur réalisation, ou en cas d'impossibilité pour raisons professionnelles ou familiales impérieuses, ou suivi d'études.
- dans le cas du complément d'heures, pour toutes les heures.

Si aucun salarié ne peut le faire en interne, l'employeur pourra alors recourir à un recrutement en externe.

5.9.8 : Suivi des dispositions relatives aux temps partiels :

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 œuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Un bilan est fait de l'ensemble des dispositions relatives au temps partiel lors de l'ouverture de la renégociation prévue à l'article 1 du présent avenant, soit à compter du 1^{er} janvier 2021. Il s'appuie sur une analyse diagnostique d'une part et prospective d'autre part.

Afin d'avoir tous les éléments nécessaires à l'établissement d'un bilan qualitatif et quantitatif de la situation de l'emploi à temps partiel dans la branche, et de ses évolutions, les partenaires sociaux s'engagent à :

- Poursuivre la 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 ;
- Elaborer 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.
- Engager, via des décisions de la CPPNI, toute forme de travaux visant à remplir les objectifs fixés ci-dessus.

Tout syndicat d'employeurs ou de salariés représentatifs de la branche peut également demander la révision des dispositions de l'article 5.9, à tout moment, en cas, notamment, de difficultés constatées dans l'application de cet accord, ou de toute modification légale ou réglementaire impliquant directement son application.

TITRE VI : CONGÉS

Article 6.1 : Congés payés annuels

6.1.1. Droit aux congés

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

Tout salarié (à temps complet ou à temps partiel, en CDI comme en CDD) acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés (ou 2,08 jours ouvrés) par mois de travail effectif (ou période assimilée : cf. article 6.1.2 ci-dessous), soit au total 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés) sur la période annuelle d'acquisition du 1^{er} juin N au 31 mai N+1 (période pouvant être différente pour les contrats spécifiques).

A compter du 1^{er} mai de chaque année (N), le salarié doit prendre les congés payés acquis depuis le 1^{er} juin de l'année précédente (N-1). S'il souhaite prendre ses congés payés acquis avant le 1^{er} mai N, il doit en faire la demande écrite et recueillir l'accord de son employeur (attention, l'employeur ne peut jamais prendre l'initiative d'une prise de congés par anticipation).

L'employeur a l'obligation de donner les congés payés acquis et ouverts à ses salariés (il ne peut pas les substituer en rémunération). Si le salarié refuse de les prendre, l'employeur devra dans un premier temps imposer au salarié de les prendre (écrit impératif). Dans le cas d'un refus persistant, les congés payés seront perdus pour le salarié au 31 mai de l'année suivante.

Exemple : un salarié embauché au 1/09/ 2017 acquiert pour la période de référence du 1/06/ 2017 au 31/05/2018, 22,5 jours, soit 23 jours ouvrables de congés (obligation d'arrondir à l'unité supérieure). Il ne pourra prendre ces 23 jours qu'à compter du 1/05/2018 (sauf accord de l'employeur pour une prise de ces jours avant le 1/05/ 2018 à la demande écrite du salarié), et avant le 31/05/2019.

6.1.2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

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

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

Le salarié continue d'acquérir ses droits à congés payés pendant les périodes suivantes : notamment l'arrêt maladie (s'il compte six mois d'ancienneté) dans la limite des 90 jours d'indemnisation par l'employeur sur 12 mois, l'accident du travail et la maladie professionnelle, le congé de maternité et paternité durant tout l'arrêt de travail (qu'il y ait maintien de salaire ou pas), la formation, et les congés exceptionnels (article 6.2 et autres congés légaux). Concernant l'accident de trajet, le salarié acquiert des congés payés durant un an (jurisprudence de la Cour de Cassation du 3 juillet 2012).

6.1.3. Modalités de prise de congés

La période de congé payé annuel est fixée du 1^{er} 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.

La période de prise des congés payés de l'ensemble du personnel, telle que fixée par la Convention Collective (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) est portée à leur connaissance des salariés par affichage au moins deux mois avant son ouverture.

C'est l'employeur qui fixe, au plus tard, un mois avant le départ en congés payés, l'ordre et les dates de départ de chacun des salariés, après avis des délégués du personnel.

Exemple : l'employeur décide de faire prendre les congés d'été entre le 1^{er} juin et le 30 août 2018. Il devra obligatoirement afficher l'information de cette période de prise de congés avant le 1^{er} avril 2018 (2 mois avant les premiers départs). Puis, après avoir consulté les salariés sur leurs préférences et recueilli l'avis du CSE, l'employeur devra informer les salariés par écrit de leurs dates de congés au moins un mois à l'avance, soit avant le 1^{er} mai 2018 pour les premiers départs.

Le congé principal pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre doit obligatoirement être au moins égal à 12 jours ouvrables continus, et ne peut excéder 24 jours ouvrables. La 5^{ème} semaine ne peut pas être accolée à ce congé principal, sauf dans le cas d'une dérogation individuelle à la demande du salarié qui justifie de contraintes géographiques particulières (par exemple, la famille du salarié se trouve à l'étranger).

Lorsque le congé principal du salarié est inférieur à 24 jours ouvrables consécutifs, le salarié doit donner son accord préalable (par écrit). Il bénéficie alors de congés supplémentaires pour fractionnement dans les conditions suivantes :

- *si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires ;*
- *si ce nombre est compris entre 3 et 5, il n'a droit qu'à un seul jour.*

La 5^{ème} semaine de congé (obligatoirement détachée du congé principal) n'est pas prise en compte pour la détermination du nombre de jours de fractionnement à accorder au salarié.

Si le fractionnement des congés est à l'initiative du salarié, il est possible de lui demander de renoncer par écrit aux jours de congés supplémentaires.

6.1.4. Maladie durant les congés

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

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

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

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

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

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

- *1^{er} cas (alinéa 1) : situation où l'arrêt maladie débute avant les congés payés du salarié et se poursuit en partie ou en totalité sur ses congés*

Les congés payés non pris en raison de l'arrêt maladie seront :

- *1/ soit accolés au reliquat de congés payés posés, si l'arrêt maladie prend fin avant le terme des congés,*

Exemple : un salarié doit partir en vacances du 2 au 15 janvier 2018 inclus et tombe malade le 10 décembre 2017. Il bénéficie d'un arrêt de travail d'un mois qui prend fin le 9 janvier 2018. A l'issue de son arrêt maladie, il sera en congés payés du 10 janvier au 23 janvier 2018.

2/ soit automatiquement reportés à la fin de l'arrêt maladie, si l'arrêt se prolonge au-delà de la date de fin des congés.

Exemple : un salarié doit partir en vacances du 2 au 15 janvier 2018 et tombe malade le 29 décembre 2017. Il bénéficie d'un arrêt de travail d'un mois qui prend fin le 28 janvier 2018. A l'issue de son arrêt maladie, il sera en congés payés du 29 janvier au 10 février 2018.

Par exception, l'employeur peut également accorder le report des congés demandé par le salarié à une date ultérieure (à condition de solder les congés avant le 31 mai).

- 2^{ème} cas (alinéas 2 à 4) : situation où l'arrêt maladie débute pendant les congés payés.

Les congés payés non pris du fait de la maladie sont reportés à une date ultérieure sous réserve que le salarié envoie à son employeur son arrêt de travail dans les 72h suivant le début de celui-ci.

Ce report devra en être réalisé avant le terme du 31 mai, si l'arrêt a pris fin avant cette date (sauf impossibilité pratique pour le salarié de prendre ses congés avant cette date). Si l'arrêt s'est poursuivi au-delà du 31 mai, les congés payés ne sont pas perdus et pourront être pris sur la période de référence suivante.

Par exception, avec l'accord préalable et écrit de l'employeur, le salarié peut accoler son reliquat de congés à la fin des congés payés initialement prévus ou à la fin de son arrêt maladie.

Exemple : un salarié part en vacances du 4 juillet au 24 juillet 2018 et tombe malade du 5 au 12 juillet. Il devra prévenir son employeur dans les 72 heures. En principe, il doit reprendre son travail comme convenu, le 25 juillet. Il prendra ultérieurement les 7 jours non pris correspondant à la durée de l'arrêt maladie. S'il souhaite prendre ces 7 jours dans le prolongement de son congé initial, c'est-à-dire prolonger son congé jusqu'au 2 août, il devra obtenir l'accord écrit de son employeur.

Article 6.2 : Congés de courte durée¹

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

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

Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

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

Tout salarié, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CEE), et quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, a droit à un congé exceptionnel rémunéré par l'employeur dans les cas énumérés ci-contre. Ces jours de congés de courte durée sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés (article 6.1.2). Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congés de courte durée

¹ La loi Travail ayant modifié les minimas afférents à ces congés exceptionnels, les dispositions de la convention collective ne sont pas à jour.

que les salariés à temps complet. Les congés se prennent par jour entier.

La loi Travail du 8 août 2016 ayant modifié les minimas, ci-dessous la liste actualisée :

- mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 5 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, du beau père de la belle mère du frère et de la sœur : 3 jours ouvrables,
- décès d'un allié en ligne directe : grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré,
- l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : deux jours ouvrables ;
- le père ou la mère d'un enfant malade (moins de seize ans) peut bénéficier de douze jours par an d'absence avec traitement pris par période de trois jours maximum. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée

La prise effective de ces jours de congé doit toujours être justifiée par l'évènement concerné ; ils doivent être pris concomitamment à l'évènement. La jurisprudence admet cependant que le(s) jour(s) d'absence ne soi(en)t pas nécessairement pris le jour même de l'évènement le justifiant mais dans un délai raisonnable en rapport avec l'évènement. Il reste néanmoins préférable que le salarié prévienne (par écrit) suffisamment à l'avance son employeur.

Exemple : un salarié se marie en avril, mais il souhaite conserver son congé exceptionnel pour partir en voyage de noces en juin. Il devra prévenir son employeur avant son mariage de préférence.

Attention, si le salarié est déjà absent à cette date, il ne bénéficie pas d'un droit à report automatique de ces jours.

Exemple : si le salarié est en congés payés de l'enterrement de son grand père, il ne pourra pas prétendre aux 2 jours de congés de courte durée prévus par la CCNA à son retour, sauf à démontrer qu'il doit encore effectuer des démarches administratives en lien avec cet évènement à la date de sa reprise de travail.

La liste des congés pour décès d'un parent ou allié en ligne directe ne comprend que le type de parents cités par le texte selon notre interprétation, et non pas tous les parents alliés en ligne directe.

Les 3 jours pour naissance ou adoption sont accordés au père de l'enfant ou au père adoptant ou au partenaire pacs ou la personne vivant maritalement avec la mère de l'enfant. Ce congé est cumulable avec le congé d'adoption pour le père comme pour la mère adoptant l'enfant.

Depuis juillet 2007, les salariés qui se pacsent ont également droit à 5 jours de congés comme les salariés qui se marient.

Par jours ouvrés, on entend les jours d'ouverture de la structure (quels que soient les jours travaillés par le salarié).

Exemple : Une structure est ouverte du lundi au vendredi. Un salarié qui ne travaille que du mardi au jeudi, bénéficie d'un congé pour enfant malade du mardi jusqu'au mercredi. Seront décomptés seulement 2 jours ouvrés au salarié pour enfant malade.

Par jours ouvrables, tous les jours sont décomptés, sauf le dimanche et les jours fériés.

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

6.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (art. L. 1225-47 et suivants du code du travail) les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

A partir du cent vingt et unième jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein, bénéficient d'une réduction journalière d'une heure de travail. Cette

heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

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

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

6.3.2. Congé d'adoption

Pendant la durée légale du congé d'adoption, (article L.1225-47 et suivants du Code du travail), les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté bénéficient du paiement intégral de leur salaire net, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

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

Durée du congé maternité ou d'adoption :

Situation familiale	Maternité		Adoption
	Avant accouchement	Après accouchement ¹	Après arrivée au foyer
Naissance ou adoption unique portant le nombre d'enfants à :			
1 ou 2	6 semaines	10 semaines	10 semaines
3 ou plus ²	8 semaines ³	18 semaines	18 semaines
Naissance ou adoption multiple*:			
Jumeaux	12 semaines ⁴	22 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	22 semaines
Etat pathologique	+ 2 semaines	+ 4 semaines	

**Quel que soit le nombre d'enfants déjà à charge.*

La salariée peut, après confirmation du médecin qui suit la grossesse, choisir de retarder son départ en congé de 3 semaines maximum, allongeant ainsi la durée du congé postnatal. Si la salariée se voit prescrire un arrêt de travail pour maladie au cours de la période dont elle a demandé le report, ce dernier est reporté. Dans ce cas, le congé de maternité débute dès le premier jour d'arrêt de travail : la salariée perçoit alors des indemnités de maternité et non de maladie durant cet arrêt, et la durée d'indemnisation après la naissance est réduite d'autant.

Attention : Il est interdit d'employer une femme enceinte 2 semaines avant et 6 semaines après son accouchement soit 8 semaines au total, sous peine de sanctions pénales.

La réduction journalière visée par le texte ci-contre concerne toutes les salariées quelle que soit leur ancienneté, sous réserve qu'elles aient informé leur employeur de leur état de grossesse. Elle débute au 5^{ème} mois de grossesse (121^{ème} jour).

En ce qui concerne le maintien de salaire et à défaut de précision, il y a lieu de maintenir le salaire net, si la salariée justifie d'au moins 6 mois d'ancienneté. Nous vous conseillons alors de choisir la subrogation, avec l'accord de la salariée, pour des raisons pratiques (rappel : par la subrogation, l'employeur perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale de la CPAM à la place de la salariée – attention de bien les faire apparaître sur le bulletin de paie

¹ En cas d'accouchement prématuré, le congé postnatal est prolongé dans la limite du total prévu, c'est à dire jusqu'à l'accomplissement des 16, 26, 34 ou 46 semaines. En cas d'accouchement tardif, le congé postnatal n'est pas diminué puisque décompté à partir de la date réelle d'accouchement.

² Condition : la salariée ou le ménage assument la charge de deux enfants au moins ou la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables.

³ La mère peut choisir d'anticiper, dans la limite de deux semaines, le point de départ du congé prénatal. Le congé postnatal est alors réduit d'autant.

⁴ La mère peut choisir d'anticiper, dans la limite de quatre semaines, le point de départ du congé prénatal. Le congé postnatal est alors réduit d'autant. Cette faculté prévue en cas de naissance de jumeaux devrait pouvoir jouer pour la naissance de trois enfants ou plus.

de la salariée pour les déduire de son net fiscal).

Attention : le maintien de salaire par l'employeur n'est pas dû dans le cadre de l'article 6.3.5 (fonctionnaires en activité accessoire et les salariées ayant refusé de cotiser sur une base réelle de cotisations sociales ; cf. commentaire de l'article 6.3.5).

6.3.3. Congé de paternité

Pendant la durée légale du congé paternité, (article L.1225-35 et L.1225-36 du Code du travail) les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale, déduction faite des indemnités de sécurité sociale et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Le congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (ou 18 en cas de naissances multiples) doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant (il n'est donc pas possible de le prendre avant la naissance). Le salarié qui envisage de prendre ce congé, doit en principe prévenir son employeur par un écrit remis en mains propres ou par lettre recommandée avec AR, 1 mois avant son départ.

Le salarié peut décider d'accoler ses 3 jours pour naissance à son congé de paternité ou peut les prendre séparément.

Le salarié justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans la structure, bénéficiera du maintien de son salaire net pendant la durée de son congé de paternité, après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale. Comme pour le congé de maternité ou d'adoption, la mise en place de la subrogation avec l'accord du salarié est vivement recommandée.

Attention : le maintien de salaire par l'employeur n'est pas dû dans le cadre de l'article 6.3.5 (fonctionnaires en activité accessoire et les salariés ayant refusé de cotiser sur une base réelle de cotisations sociales ; cf. commentaire article 6.3.5).

6.3.4.- Congé parental d'éducation

Dans les conditions définies par les articles L.1255-66 et L.1225-67 et suivants du Code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant après un an d'ancienneté a droit à un congé parental d'éducation de 1 an renouvelable deux fois.

La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Le congé parental, ouvert à la mère comme au père de l'enfant, peut être total (suspension du contrat de travail) ou partiel (passage temporaire du temps de travail à temps partiel, qui ne peut être inférieur à 16h hebdomadaires).

Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans la structure à la date de la naissance de l'enfant.

La durée initiale du congé parental est d'un an maximum, le salarié pouvant demander à bénéficier d'un congé d'une moindre durée. Il peut demander ensuite jusqu'à deux prolongations qui n'ont pas forcément la même durée que le congé initial (périodes plus longues ou plus courtes) ou la même forme (temps complet dans un premier temps, puis temps partiel ou inversement).

En tout état de cause, le terme du congé, renouvellements inclus, ne peut dépasser le 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en mains propres contre décharge, des dates de début et de fin du congé dans les délais suivants :

- 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption si le congé parental total ou le passage à temps partiel suit immédiatement le congé de maternité ;
- 2 mois au moins avant le début du congé parental total ou de l'activité à temps partiel si le congé de maternité n'est pas immédiatement suivi d'un congé parental.

Si le congé parental est à temps partiel, l'employeur devra soumettre un avenant au contrat de travail au salarié, modifiant son volume horaire de travail pendant la durée du congé, précisant les jours travaillés et le volume horaire travaillé par jour, et modifiant sa rémunération. Au terme du congé parental, le salarié retrouvera son ancien volume horaire contractuel et son ancienne rémunération, sauf en cas de renouvellement du congé parental.

Pour les congés parentaux pris depuis le 1^{er} février 2006, la durée du congé est prise en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté, alors que pour les congés parentaux pris avant février 2006, la durée n'était prise en compte que pour moitié.

Exemple : une salariée embauchée le 1^{er} septembre 2005 part en congé parental total du 1^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2015. Date d'acquisition de ses points d'ancienneté :

- - 1^{er} septembre 2007 : 4 points
- - 1^{er} septembre 2009 : 4 points supplémentaires
- - 1^{er} septembre 2011 : 4 points supplémentaires
- - 1^{er} septembre 2013 : 4 points supplémentaires
- - 1^{er} septembre 2015 : 4 points supplémentaires (cette dernière augmentation de points n'étant effective qu'au retour dans la structure le 1^{er} janvier 2016, date à laquelle elle recommence à percevoir sa prime d'ancienneté).

6.3.5 : Conditions particulières

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

Depuis le 22 octobre 2008, les salariés refusant par écrit (dans le contrat de travail ou par avenant) de cotiser sur une assiette réelle de sécurité sociale proposée par écrit par l'employeur, et préférant cotiser sur une base forfaitaire de cotisations, ne bénéficient plus du maintien de salaire par l'employeur pendant les congés maternité, adoption et paternité.

L'employeur n'a plus en outre à maintenir, durant ces congés, la rémunération des fonctionnaires exerçant une activité accessoire chez lui, qu'ils cotisent ou non sur une base forfaitaire.

Cette disposition ne concerne pas le congé naissance (article 6.2) qui est toujours rémunéré par l'employeur.

Article 6.4 : Congé sans solde

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

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

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

6.4.1. Procédure

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

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

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

6.4.2. Effets du congé sans solde

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

6.4.3. Fin du congé

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

Le congé sans solde ne doit pas être confondu avec le congé sabbatique dont le régime juridique est différent et plus contraignant (régime du congé sabbatique prévu aux articles L.3142-91 et suivants du code du travail).

Chaque renouvellement du congé sans solde peut avoir une durée inférieure ou supérieure au congé initial, dans la limite globale de 3 ans.

En cas de refus de l'employeur, nous estimons que la nouvelle demande du salarié ne peut intervenir avant au moins le tiers de la durée du congé demandé initialement (application du délai de carence de l'article 6.4).

En cas de non-respect de la procédure de demande par le salarié, l'employeur peut légitimement refuser le congé sans solde, et ce jusqu'à ce que le salarié réalise une demande en bonne et due forme (par lettre recommandée avec AR 3 mois avant le départ en congé avec indication de la durée du congé dans le courrier).

Pendant le congé sans solde, il est recommandé de continuer à éditer des fiches de paie au salarié (d'un montant de 0 euros). L'ancienneté et le droit à congés payés ne courent plus.

A la fin du congé, le fait de ne pas respecter l'obligation d'avertir l'employeur au plus tard 2 mois avant l'expiration du congé sans solde ne constitue pas une faute susceptible de sanction (et ne constitue pas non plus une démission).

Il faudra attendre la date de retour effectif du salarié. S'il ne se présente pas à son poste à l'issue de son congé sans solde, l'employeur devra d'abord le mettre en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, de rejoindre son poste ou de justifier son absence au plus vite (il est conseillé de réaliser ainsi deux mises en demeure espacées d'un délai raisonnable, en l'absence de réaction du salarié au premier courrier).

A défaut de réponse du salarié, l'employeur pourra envisager de licencier pour faute le salarié en absence injustifiée. Toute la procédure de licenciement disciplinaire devra alors être respectée (la procédure sera engagée en convoquant dans un premier temps le salarié à un entretien préalable). C'est seulement à l'issue de cet entretien que l'employeur pourra lui notifier son licenciement pour faute (pour plus de précisions sur la procédure de licenciement, voir nos publications sur votre espace adhérent

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

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

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

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

Le salarié n'a pas à demander une autorisation d'absence. Il devra cependant informer son employeur 24 heures minimum avant son absence.

En principe, ces absences ne sont pas rémunérées, mais pour éviter une perte de salaire, elles peuvent, à la demande écrite du salarié, soit être imputées sur les congés payés acquis par le salarié, soit donner lieu à

récupération avec l'accord de l'employeur.

Si une récupération des heures est décidée, sur demande écrite du salarié acceptée par l'employeur, un accord écrit doit être conclu entre les parties prévoyant les modalités de récupération de ces heures et précisant que les heures récupérées ne sont pas prises en compte pour l'application du régime des heures supplémentaires (pour un salarié à temps plein) ou complémentaires (pour un salarié à temps partiel). Si les heures manquées ne sont pas récupérées sur le même mois, les heures non effectuées doivent être retirées sur le bulletin de paie du mois de l'absence et seront ajoutées sur le bulletin de paie du mois au cours duquel elles sont récupérées.

Dans tous les cas, ces absences, même non rémunérées, sont assimilées à du temps de travail effectif pour les congés payés et l'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

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

Des autorisations d'absence sont prévues pour les « candidats » aux mandats des collectivités publiques territoriales.

Le salarié n'a pas à demander une autorisation d'absence. Il devra cependant en avertir, comme indiqué dans cet article, son employeur, 24 heures avant son absence.

En principe, ces absences ne sont pas rémunérées, mais pour éviter une perte de salaire, elles peuvent, à la demande écrite du salarié, soit être imputées sur les congés payés acquis par le salarié, soit donner lieu à récupération avec l'accord de l'employeur (même modalités que l'article 6.5).

Dans tous les cas, ces absences, même non rémunérées, sont assimilées à du temps de travail effectif pour les congés payés et l'ancienneté.

Les alinéas 5 et 6 visent le salarié « élu ».

Conformément à la loi, et en plus des dispositions conventionnelles ci-contre, le salarié élu maire, adjoint, conseiller municipal, membre d'un conseil général ou régional bénéficie d'autorisations d'absence pour participer aux réunions inhérentes à ses fonctions et d'un crédit d'heures forfaitaire trimestriel variable selon la taille de l'agglomération (cf. articles L.2123-2, L.3123-2 et L.4135-2 du code général des collectivités territoriales).

A savoir que depuis la loi du 31 mars 2015, « lorsqu'ils n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle, les élus locaux sont considérés comme des salariés protégés ». En d'autres termes, l'employeur souhaitant les licencier doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail. La loi est silencieuse sur la durée de la protection. Ils sont protégés pendant leur mandat, mais rien n'est dit sur une éventuelle protection à son issue.

TITRE VII: FORMATION PROFESSIONNELLE

Attention : une réforme de la formation professionnelle en cours prévoit de modifier substantiellement la plupart des dispositifs de formation professionnelle suivants. Pour plus de précisions sur cette réforme, cf. publications sur votre espace adhérent.

PREAMBULE

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

Les partenaires sociaux de l'animation souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- Confirmer UNIFORMATION comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans son rôle de collecte et de gestion de fonds de formation ;
- Utiliser l'observatoire des métiers de l'animation pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.¹

L'avenant n°152 du 19 mai 2015, applicable depuis le 1/11/2015, est venu modifier en grande partie le chapitre 7 sur la formation professionnelle.

Article 7.1

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 L2323-36 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 continue².

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.

Le plan de formation est l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés.

Il est établi par l'employeur, qui doit respecter une procédure de consultation du CSE (+ de 50 salariés) portant sur stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise. Contacter le CNEA pour plus de précisions et voir nos publications sur votre espace adhérent.

Le plan de formation est un outil appartenant à l'employeur qui décide quelles formations mettre en place et quels

¹ Alinéa modifié l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015

² Alinéa modifié l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015

salariés il souhaite envoyer en formation, pour garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et son développement.

Remarque : d'autres outils de formation sont quant à eux dédiés au salarié, comme le CIF (congé individuel de formation), le CPF (compte personnel de formation), ce dernier nécessitant toutefois l'accord de l'employeur...

Attention : le choix par l'employeur des actions intégrées au plan de formation est d'autant plus important que la CCNA prévoit une priorité pour tout salarié ayant bénéficié d'une formation (quelle que soit sa nature) dans le cadre du plan de formation : si un poste devient disponible dans l'entreprise et correspond à la nouvelle qualification acquise suite à cette formation, la candidature du salarié concerné doit être examinée en priorité (article 7.1.1). Tout poste disponible dans ce cadre doit donc lui être proposé.

7.1.2.- Catégorisation des actions de formation

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

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

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

a- Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi¹

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.

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

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

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

b- Les actions de développement des compétences

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

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

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou six jours pour les cadres soumis au forfait jours. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée,

¹ Paragraphe modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1er mai 2011. L'article 7.1.2 a- est étendu par l'arrêté du 23 mars 2011 sous réserve de l'application de l'article L.6314-1 du Code du travail (disposition légale générale relatif au droit à la formation des salariés).

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 légales¹, frais annexes), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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

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

Le plan de formation comprend deux types d'action de formation selon la dernière réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 :

- Les actions d'adaptation au poste de travail et veillant au maintien de la capacité à occuper un emploi :

Elles ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions concernent le poste de travail occupé et s'inscrivent dans le champ d'application de la qualification professionnelle du salarié.

Toutes les heures passées en formation sur ces actions sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération, et si le temps de formation conduit à un dépassement du temps de travail contractuel du salarié, les heures effectuées en plus doivent respecter le régime des heures supplémentaires (pour un salarié à temps plein) ou complémentaires (pour un salarié à temps partiel).

- Les actions de développement des compétences :

Ces actions ont pour but d'acquérir des compétences nouvelles qui vont au-delà de la qualification actuelle du salarié, et qui ne correspondent pas à son emploi dans l'entreprise.

En principe, ces actions se déroulent durant les horaires de travail habituels du salarié : le temps de formation est alors considéré comme du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel.

Par exception, l'employeur et le salarié peuvent conclure un accord écrit prévoyant que la formation se déroulera en totalité ou en partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (6 jours pour les salariés en forfait jours annuel). L'article 7.1.2.b. précise le contenu obligatoire de cet accord écrit. Dans le cadre de cet accord, les heures de formation réalisées hors temps de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au versement d'une allocation de formation (égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié).

Attention : pour que cette situation soit valable, la conclusion de cet accord écrit est impérative et doit bien être réalisée avant le début de la formation. De plus, avant le début de la formation, l'employeur doit s'engager (par écrit pour des problèmes de preuve) à tenir compte de la formation réalisée avec succès et à compenser les efforts accomplis par le salarié ; il doit notamment s'engager sur les conditions dans lesquelles sera mise en œuvre la priorité (d'une durée d'un an) dont doit disposer le salarié pour accéder à un éventuel emploi disponible correspondant à la nouvelle qualification acquise.

Accord du salarié : dans le cadre du plan de formation, le salarié ne peut pas refuser la formation souhaitée par l'employeur, sauf si la formation concerne une action de développement des compétences réalisée hors temps de travail. Mis à part ce cas particulier nécessitant l'accord écrit préalable du salarié, la formation organisée dans le cadre du plan s'impose à lui, et constitue une obligation contractuelle pour le salarié : un refus de sa part constitue alors une faute contractuelle susceptible de sanction.

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 affecté² :

¹ Phrase modifiée par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1^{er} mai 2011.

² Alinéa modifié par l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015.

- 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 charges des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent¹.

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

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

Article 7.2. – Compte Personnel de Formation²

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.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le dispositif du DIF n'existe plus et est remplacé par le compte personnel de formation (CPF). Toutes les heures de DIF acquises par les salariés avant 2015 leur restent acquises jusqu'en 2021 et sont transférées sur leur compte CPF.

Comme le DIF, le CPF permet d'acquérir un crédit d'heures de formation permettant aux salariés comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et qualifications.

Cependant, contrairement au DIF, le CPF est attaché à la personne du salarié. Cela signifie qu'une fois que le CPF est ouvert, le titulaire en conserve le bénéfice pendant toute la durée de sa vie professionnelle, y compris en cas de changement de situation professionnelle (changement de travail ou congé sans solde par exemple) ou de perte d'emploi.

En effet, les droits à la formation sont intégralement transférables à tout nouvel employeur.

Pour plus de précisions, voir nos publications sur votre espace adhérent

Article 7.3. - Congé Individuel de Formation (C.I.F)³

7.3.1

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

¹ Alinéa ajouté par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1^{er} mai 2011.

² Alinéa modifié par l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015.

³ Attention : le CIF devrait être prochainement remplacé par le "CPF de transition" au vu du projet de loi sur la réforme professionnelle en cours.

7.3.2¹

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

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

Attention : le CIF devrait être prochainement remplacé par le "CPF de transition" au vu du projet de loi sur la réforme professionnelle en cours.

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation à son initiative et à titre individuel, indépendamment des actions organisées dans le cadre du plan de formation, ceci afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession, s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles, ou préparer et passer un examen pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique.

Ces actions de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail : le CIF est donc un droit à l'absence pour suivre une formation. Les temps d'absence de l'entreprise sont toutefois assimilés à une période de travail pour la détermination des droits à congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié en CDI doit justifier d'une activité professionnelle en qualité de salarié de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Il doit formuler sa demande de CIF, par écrit, dans les délais suivants :

- lorsque la demande est réalisée pour un stage de moins de 6 mois, pour un passage à temps partiel ou pour préparer un examen, la demande doit être formulée 60 jours à l'avance ;
- lorsque la demande concerne un stage d'au moins 6 mois, la demande doit être formulée 120 jours à l'avance.

L'employeur doit répondre à la demande du salarié, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande (à défaut, la demande de CIF est réputée acceptée).

Le CIF est un droit pour le salarié remplissant les conditions requises : il ne peut pas être refusé. En revanche, il peut être reporté à une date ultérieure dans certaines conditions strictes. Contacter le CNEA pour plus de précisions.

Le CIF est en principe pris en charge par Uniformation, dans la limite des fonds disponibles. En cas de financement insuffisant, l'employeur n'a en principe pas à maintenir la rémunération du salarié durant le CIF.

Les salariés embauchés en CDD peuvent bénéficier d'un CIF-CDD à condition de justifier de 18 mois d'activité professionnelle en qualité de salarié (CCNA plus favorable sur ce point que la loi qui impose 24 mois), dont 4 mois en CDD. En principe, le CIF-CDD se déroule après le terme du CDD, dans les 12 mois suivant la date de fin du contrat.

Article 7.4. - Contrats de professionnalisation

7.4.1. – Contrat de professionnalisation

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

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

¹ Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1^{er} mai 2011.

7.4.2. – Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

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

7.4.3. – Public visé¹

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

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

7.4.4. – Modalités

7.4.4.1.- Durée du contrat CDD

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

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

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

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

7.4.4.2. – Durée de la formation

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

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

7.4.4.3. – CDI

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

¹ Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1^{er} mai 2011.

7.4.4.4. - Rémunération

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

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

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

7.4.4.5 – Tutorat¹

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 deux 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 euros par heure de formation, sans que la prise en charge du cout pédagogique puisse dépasser 9.15 euros.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDD ou CDI, pendant lequel alternent (durant la totalité du CDD ou le début du CDI) des périodes de travail en entreprise et des périodes d'enseignement dans un établissement de formation.

Dans le cadre du CDI, la réglementation propre au contrat de professionnalisation, et notamment la rémunération (cf. ci-après), ne sera applicable au salarié que pendant la durée de la formation.

Attention, la conclusion du contrat de professionnalisation en CDD (ou de la période de professionnalisation dans le cadre d'un CDI) doit être justifiée par la formation mise en œuvre : la durée du CDD (ou de la période de professionnalisation) doit donc strictement correspondre à la période de formation. Etant donné que le recours au contrat de professionnalisation est justifié par l'obtention d'une qualification, le CDD (ou la période de professionnalisation) ne peut se poursuivre une fois que le diplôme ou autre titre a été obtenu².

Le temps de formation théorique (compris entre 15 et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieur à 150 heures) est entièrement assimilé à du temps de travail effectif : il est décompté comme du temps de travail et rémunéré comme tel, au même titre que les heures réalisées dans l'entreprise.

Exemple : il est prévu sur 12 mois, 15 semaines de cours à 35 heures hebdomadaires, et 32 semaines dans

¹ Article modifié par l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1er novembre 2015.

² Dans le cas contraire, le salarié pourrait réclamer en justice la requalification de son CDD en CDI et des sanctions pénales sont encourues en cas de contrôle par l'inspection du travail.

l'entreprise avec le même temps de travail. Le salarié sera rémunéré (en respectant les montants minima applicables ; cf. plus bas) sur la base de 35 heures par semaine tout au long de son contrat.

Rémunération

Le salarié doit bénéficier de la rémunération minimum la plus favorable (entre le montant du SMIC et le pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au groupe de classification du salarié) pendant la durée du contrat de professionnalisation (ou de la période de professionnalisation en cas de CDI).

Age du salarié	1^{ère} année	2^{ème} année
<i>De 16 à 25 ans</i>	100% du SMIC ou 65% du salaire minimum conventionnel	100% du SMIC ou 75% du salaire minimum conventionnel
<i>26 ans et plus</i>	100% du SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel	100% du SMIC ou 90% du salaire minimum conventionnel

Attention : quel que soit l'âge du salarié, ou le nombre d'années déjà réalisées en contrat de professionnalisation, la rémunération de ces salariés ne peut jamais être inférieure au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail (heures de travail en entreprise + heures de formation).

Comme indiqué précédemment, doivent être rémunérées en respectant ces montants minima les heures réalisées dans l'entreprise ainsi que les heures de formation théorique, qui sont assimilées à du temps de travail effectif.

Pour plus de précisions concernant les formalités d'embauche, les aides, les charges sociales et fiscales applicables, voir nos publications sur votre espace adhérent

Article 7.5 - Périodes de professionnalisation¹

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

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

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

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

7.5.1 Salariés prioritaires

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

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

¹ Attention : la période de professionnalisation devrait être prochainement remplacée par un autre dispositif au vu du projet de loi sur la réforme professionnelle en cours.

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

7.5.2 Action de formation

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

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

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

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

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

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

7.5.3-1

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

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

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués

Attention : la période de professionnalisation devrait être prochainement remplacée par un autre dispositif au vu du projet de loi sur la réforme professionnelle en cours.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés en CDI, ou de salariés bénéficiaires d'un CDD ou CDI conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience, aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié, et aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission

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

nationale de la certification professionnelle.

Tout comme les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation associent :

- *des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;*
- *et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.*

En vertu de l'article R6332-78 du code du travail, Uniformation peut en principe prendre en charge une partie des frais de formation (les contacter pour plus de précisions).

L'initiative de la période de professionnalisation appartient à l'employeur et au salarié.

L'employeur peut refuser la demande du salarié s'il ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier d'une période de professionnalisation ou lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation dépasse 2% du nombre total des salariés de l'entreprise. De même, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut décider de différer le bénéfice d'une période de professionnalisation si cette nouvelle demande conduit à l'absence simultanée (au titre des périodes de professionnalisation) d'au moins deux salariés.

En principe, la période de professionnalisation se déroule pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération habituelle du salarié. Si certaines heures de formation dépassent le temps de travail habituel, elles seront traitées comme des heures complémentaires (pour un salarié à temps partiel) et supplémentaires (pour un salarié à temps plein).

Elle peut également se dérouler en partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'employeur dans le cadre des actions de développement des compétences du plan de formation, à condition d'obtenir l'accord écrit du salarié, et de respecter les conditions détaillées par l'article 7.1.2 de la CCNA et ses commentaires.

Lorsque la période de professionnalisation se déroule en dehors du temps de travail dans ces deux cadres, l'employeur doit définir avant le début de la formation, la nature des engagements pris si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations.

Article 7.6 - Contributions

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 2014¹.

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

7.6.2. – Répartition des fonds²

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 modifiées 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

¹ 2 premiers alinéas modifiés par l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015.

² Article modifié par l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015.

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 donnant 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.

7.6.3. – CIF – CDD¹

Conformément à la loi du 5 mars 2014, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 p. 100 sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du C.I.F.-C.D.D.

Une cotisation supplémentaire de 1% est due sur les rémunérations des salariés en CDD, sauf si le contrat est transformé en CDI. Si vous avez versé à UNIFORMATION ce supplément, vous pouvez en demander le remboursement dans les 6 mois suivant la conclusion du CDI.

Cette contribution supplémentaire de 1% est applicable exclusivement dans le cadre des CDD.

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) étant un contrat de travail particulier ayant son propre régime, il n'est pas assimilable à un CDD, donc cette contribution de 1% n'est pas due dans le cadre de ce contrat de travail.

Cette cotisation supplémentaire de 1% n'est pas due pour les salariés embauchés en CDD dans le cadre de certains contrats de travail particuliers (notamment le CUI-CAE, le contrat de professionnalisation et d'apprentissage).

La cotisation au titre de l'alternance est augmentée de 0,1% si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage (seuls sont en principe concernés les organismes sans but lucratif soumis à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun et non ceux auxquels est appliqué un taux réduit).

Article 7.7 - Répartition de la contribution professionnalisation²

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.

7.8 – Apprentissage

7.8.1. – Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 12 mois

¹ Article modifié par l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015. Attention, le CIF devrait être prochainement remplacé par le "CPF de transition" au vu du projet de loi sur la réforme professionnelle en cours.

² Article modifié par l'avenant n°152 du 19/05/2015 applicable depuis le 1^{er} novembre 2015.

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

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

7.8.2. – Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

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

7.8.3. – Public visé

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

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

7.8.4. – Modalités

7.8.4.1.- Durée du contrat

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

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

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

7.8.4.2. – Durée de la formation

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

7.8.4.3. – Rémunération¹

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

Première année	30%
Deuxième année	40%

¹ Article modifié par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1^{er} mai 2011.

Troisième année	55%
-----------------	-----

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

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

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

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

Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. L'obtention de cette qualification est réalisée par l'alternance d'une formation théorique en CFA (centre de formation des apprentis) et de périodes de travail en entreprise.

La durée de formation en CFA est au minimum de 400 heures par an. Le temps passé en formation théorique est considéré comme du temps de travail effectif : il est inclus dans la durée du travail de l'apprenti et il est rémunéré comme toute heure de travail.

Le contrat d'apprentissage est un CDD dont la durée correspond strictement à celle du cycle de formation suivi (en effet, le recours au CDD est justifié par la formation mise en œuvre) de 1 et 3 ans en fonction de la formation visée (prolongation si échec aux épreuves, maladie, ...), ou un CDI avec une période d'apprentissage de 1 à 3 ans.

En principe, l'apprenti est âgé de 16 à 25 ans (l'intervention du représentant légal de l'apprenti est exigée lorsque celui-ci est un mineur non émancipé).

Par exception, les personnes de 25 ans ou plus et les jeunes de moins de 16 ans peuvent dans certaines conditions conclure un contrat d'apprentissage. Pour plus d'informations, voir nos publications sur votre espace adhérent

Rappel : le contrat d'apprentissage n'est pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification en matière d'accident du travail et maladie professionnelle).

La rémunération minimale doit être versée pour les heures réalisées dans l'entreprise, ainsi que pour les heures de formation théorique suivies en CFA. En effet, comme indiqué précédemment, ces heures de formation théorique sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme tel par l'employeur.

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} mai 2011¹, vous devez respecter les rémunérations minimales suivantes (attention, il faut prendre la rémunération la plus favorable entre les deux salaires minimum indiqués, l'un correspondant à la rémunération minimum de la CCNA et l'autre à la rémunération minimum prévue par loi) :

Si le salarié a moins de 18 ans à l'entrée en formation :

Age du salarié	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
De 16 à < 18 ans	30% du SMC ou 25% du Smic	40% du SMC ou 37% du Smic	55% du SMC ou 53% du Smic

¹ Pour les contrats d'apprentissage conclus avant cette date, les montants de rémunération précédemment prévus par la CCNA doivent être respectés (contacter le CNEA en cas de besoin).

De 18 à < 21 ans	30% du SMC ou 41% du Smic	40% du SMC ou 49% du Smic	55% du SMC ou 65% du Smic
21 ans et plus	Situation impossible	Situation impossible	Situation impossible

SMC : Salaire minimum conventionnel correspondant au groupe de classification dans lequel l'apprenti est positionné, en tenant compte des tâches qu'il effectue dans l'entreprise.

Si le salarié est âgé de 18 ans à 20 ans à l'entrée en formation :

Age du salarié	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
18 à 20 ans	50% du SMC ou 41% du Smic	65% du SMC ou 49% du Smic	80% du SMC ou 65% du Smic
21 ans et plus	50% du SMC ou 53% du Smic	65% du SMC ou 61% du Smic	80% du SMC ou 78% du Smic

SMC : Salaire minimum conventionnel correspondant au groupe de classification dans lequel l'apprenti est positionné, en tenant compte des tâches qu'il effectue dans l'entreprise.

Si le salarié est âgé de 21 ans et plus à l'entrée en formation :

1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
65% du SMC ou 53% du Smic	75% du SMC ou 61% du Smic	90% du SMC ou 78% du Smic

SMC : Salaire minimum conventionnel correspondant au groupe de classification dans lequel l'apprenti est positionné, en tenant compte des tâches qu'il effectue dans l'entreprise.

L'âge de l'apprenti à l'entrée en formation est pris en compte pour déterminer quel tableau de rémunération doit être appliqué tout au long du contrat d'apprentissage (par exemple, pour un apprenti âgé de 17 ans à l'entrée en apprentissage, même si, au cours du contrat d'apprentissage, le salarié atteint l'âge de 18 ans, le premier tableau de rémunération continue à être appliqué tout au long du contrat) pour l'application des minima conventionnels.

Les minima légaux quant à eux sont appréciés en fonction de l'âge de l'apprenti au cours du contrat. En cas de changement d'âge en cours du contrat, l'employeur doit revaloriser le montant légal (à tout le moins faire la comparaison) à compter du premier jour du mois suivant la date anniversaire.

En outre, en cas de changement d'année d'exécution du contrat (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année), la nouvelle rémunération s'applique à compter de la date anniversaire du contrat d'apprentissage.

Pour évaluer l'année de référence de l'apprenti, l'employeur doit se baser sur le cycle de formation.

Exemple : un salarié entre en apprentissage l'année de son master 2 : dans ce cas, l'employeur devra utiliser la deuxième année comme année de référence, puisque c'est la deuxième année de son cycle.

7.9 – Observatoire des métiers de l'Animation

7.9.1. Préambule

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

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations. Conformément à la loi du 4 mai 2004, cet observatoire voit ses missions confirmées.

7.9.2. Objet

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

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de

manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur de l'animation, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional.;

- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux de la CPNEF.
- Mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrat, type d'apprentissage...).

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

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

7.9.3. Fonctionnement

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

L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la contribution légale de formation professionnelle et conformément à la convention d'objectifs et de moyens conclue par UNIFORMATION

TITRE VIII : PREVOYANCE

Préambule¹ :

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'offre conforme aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont décidé de recommander les organismes AG2R PREVOYANCE, HUMANIS PREVOYANCE, 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.

La CCNA prévoit l'obligation pour les structures du secteur de souscrire un contrat de prévoyance afin de couvrir un certain nombre de risques visés par le présent titre VIII. Ce contrat de prévoyance ne doit pas être confondu avec le contrat d'assurance complémentaire santé.

Attention : Une entreprise qui n'aurait pas souscrit un contrat de prévoyance ou aurait souscrit un contrat ne couvrant pas les garanties prévues par la convention, devra indemniser ses salariés en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès selon les conditions prévues aux articles 8.1 à 8.6 de ce titre VIII. Ainsi, par exemple, en cas de décès d'un salarié, l'entreprise sera tenue de verser à ses ayants droit l'équivalent d'une année de son salaire brut et si ce salarié avait des enfants à charge, l'employeur devra leur verser une rente d'éducation comme mentionné à l'article 8.3.

Attention : le paragraphe 2 du préambule n'est plus d'actualité car la branche y désigne des organismes de prévoyance dans la branche, alors que la désignation a été remplacée par la possibilité de les recommander.

Article 8.1²

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 4bis 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 4bis 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,

¹ Préambule modifié par l'avenant n°156 du 12/12/2015

² Article modifié par l'avenant n°151 du 19/05/2015

sans pouvoir excéder douze 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 trente jours de ladite cessation. »

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

Seuls les intermittents du spectacle sont exclus du régime obligatoire de prévoyance (salariés qui par leur activité dans l'entreprise relèvent de l'indemnisation spécifique du chômage : montage, son, images de spectacles, artistes, metteurs en scène...).

Attention : les salariés en contrat d'engagement éducatif (CEE) sont bien soumis obligatoirement au régime de prévoyance (contrairement aux salariés qui étaient auparavant soumis au régime de l'annexe II).

Pour les salariés cadres, la loi impose une contribution patronale de 1,50% sur la tranche A de la rémunération. Cette contribution légale couvre en principe les garanties prévues par le titre VIII (à vérifier auprès de la caisse de prévoyance) et ne se cumule donc pas avec les contributions conventionnelles non applicables sur la tranche A. Sur la tranche B en revanche, aucune contribution particulière n'est prévue par la loi. Une contribution doit donc être versée sur la tranche B dont le taux est défini contractuellement avec l'organisme de prévoyance (se référer au contrat souscrit) (parts patronale et salariale) pour permettre au salarié de bénéficier des garanties de prévoyance conventionnelles. Pour plus d'informations, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Article 8.2 - Garantie capital décès¹

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base entraînant la rupture de son contrat de travail, ou à partir de la date à laquelle le salarié est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité permanente et absolue (IPA) 3^{ème} 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 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.

Article 8.3 - Rente éducation OCIRP

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

¹ Article modifié par l'avenant 156 du 12/12/2015

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

Cette rente reste fixée à 7% dans les cas de décès ou IPA survenus avant le 1^{er} janvier 2003.

Cette rente reste fixée à 10% dans les cas de décès ou IPA survenus entre le 1^{er} 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 cotisation¹.

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

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

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

Pour la maladie, la prestation débute à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

La prestation cesse :

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

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

Article 8.5 - Garantie Incapacité²

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^{ème} 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^{ème} 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^{er} 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.

¹ Alinea créé par l'avenant 156 du 12/12/2015

² Article modifié par l'avenant n°156 du 12/12/15

Rappels : pour bénéficier de l'indemnisation par la sécurité sociale, le salarié doit avoir cotisé pendant les 6 mois civils précédant l'arrêt de travail pour une rémunération au moins égale à 1015 fois le Smic horaire ou à défaut, avoir travaillé pendant au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt.

Dans tous les cas, l'employeur doit envoyer à la CPAM l'attestation de salaire, même si la durée de l'arrêt initial est inférieure à 4 jours, car il se peut que l'arrêt soit prolongé.

Dans tous les cas (énoncés ci-après), la demande d'indemnisation auprès de la caisse de prévoyance doit toujours émaner de l'employeur.

- *Intervention de la caisse de prévoyance dans les cas suivants en matière de maladie (contacter votre caisse de prévoyance dans tous ces cas) :*

Salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté : à partir du 91^{ème} jour (indemnité égale à 50% du salaire)

Salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus :

- *A partir du 4^{ème} jour pour les salariés ne bénéficiant pas d'IJSS*
- *A partir du 91^{ème} jour pour les salariés bénéficiant d'IJSS*

- *Intervention de la caisse de prévoyance pendant les congés maternité/adoption et paternité :*

Salarié ayant 6 mois d'ancienneté mais ne bénéficiant pas des IJSS : dès le 1^{er} jour (indemnité égale à 50% du salaire) dans la limite de 112 jours en principe.

Pour plus de détails, cf. commentaires de l'article 4.4.2.1

Article 8.6 - Garantie Invalidité¹

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^{ème} ou 3^{ème} catégories à 100% du salaire net à payer. Le salaire net de référence correspond à la moyenne des douze derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/CRDS non déductible.

La rente servie en 1^{ère} catégorie d'invalidité est égale à 60% de celle versée en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

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

Article 8.7 - Taux de cotisation²

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).

¹ Article modifié par l'avenant 156 du 12/12/2015

² Article modifié par l'avenant 156 du 12/12/2015.

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 (article 8.2) ;
- 0.09 % TA au titre de la rente éducation (article 8.3) ;
- 0.021% TA destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (article 8.4) ;
- 0.335% TA destiné au financement de la garantie incapacité (article 8.5) ;
- 0.39% TA destiné au financement de la garantie invalidité (article 8.6) ;

Article 8.7.2.2. : Tranche 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.

Il est toujours possible de convenir par un « contrat supplémentaire » d'un complément de salaire plus élevé et/ou plus étendu (exemple : indemnités versées dès le 1^{er} jour d'arrêt maladie) assuré par la prévoyance (contacter

votre caisse de prévoyance).

Mais attention, l'employeur ne peut pas imposer au salarié une contribution salariale de prévoyance plus élevée que la contribution conventionnelle s'il ne conclut pas un contrat de prévoyance offrant aux salariés des garanties supérieures aux garanties conventionnelles prévues dans le présent titre VIII. Par exemple, si le contrat de prévoyance souscrit a pour unique but d'alléger la charge de l'obligation maintien de salaire pour l'employeur, la contribution salariale de prévoyance ne pourra pas être plus élevée que le taux prévu dans la CCNA.

Taux de prévoyance :

	Part salariale en %	Part patronale en %
Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS	0	0,021
Capital décès, invalidité, rente éducation	0.143	0.457
Incapacité	0.335	0
Total	0.478	0,478

La part fixée pour l'employeur est un minimum. L'employeur peut prendre en charge une partie plus importante de la cotisation. Toutefois, tout changement dans cette répartition conventionnelle peut comporter des risques :

- En matière d'incapacité (0,335% part salariale) : les indemnités de prévoyance versées à l'employeur sont exonérées de cotisations sociales grâce au fait que dans la répartition prévue par la Convention Collective, c'est le salarié qui prend en charge financièrement la totalité de cette cotisation de 0.335%. Si l'employeur décide de participer à cette cotisation incapacité (exemple : il prend en charge 0,20% et le salarié 0,135%), la règle d'exonération ne jouera plus. L'employeur devra cotiser en partie sur les indemnités de prévoyance versées en cas de maladie.

- Pour tous les autres éléments : la modification de la répartition pourrait notamment venir augmenter la C.S.G. et C.R.D.S, et la taxe de 8% du forfait social.

Article 8.8 - Gestion du régime conventionnel¹

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 :

- AGRR Prévoyance,
- HUMANIS PREVOYANCE,
- MUTEX,

Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée par l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rentes et Prévoyance).²

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 8.9 - Commission nationale paritaire de gestion³

Le régime est administré par la Commission Nationale Paritaire de gestion composée des représentants

¹ Article modifié par l'avenant 156 du 12/12/15 et étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L912-1 du CSS

² Alinéa exclu de l'extension au motif qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013. (arrêté du 15 novembre 2016)

³ Titre de l'article modifié par l'avenant n°156 du 12/12/15

signataires de la Convention Collective.

Cette commission :

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

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

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

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

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

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

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

Article 8.10 -Droits non contributifs – Application du Décret du 11 décembre 2014¹

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 œuvre des mesures d'Action Sociale définies par la Commission Nationale Paritaire de Gestion.

¹ Article créé par l'avenant 156 du 12/12/2015

TITRE IX : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 9.1

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

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

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

Les taux indiqués sont les taux conventionnels auxquels il faut appliquer un coefficient multiplicateur, qui augmente le taux total de cotisation à la retraite complémentaire. Le taux de contribution s'élève donc à 10 % depuis le 1er janvier 1996, dont au moins la moitié, soit une contribution de 5 %, est à la charge de l'employeur.

Le taux global de 10% est obtenu en majorant de 25% le taux de 8%.

Ce taux augmentera en janvier 2019 avec la fusion de l'Agirc/Arrco : cf. modifications dans votre espace adhérent.

Si le taux de participation de l'employeur est fixé au minimum à la moitié de la cotisation (5%), rien n'interdit à une entreprise de prendre en charge une part plus importante de la cotisation.

Les salariés relevant du contrat d'engagement éducatif (CEE) sont également soumis au régime de retraite complémentaire conventionnel de 10% depuis juillet 2009 en vertu d'une décision de l'Arcco.

En effet, après plusieurs interventions du CNEA, l'ARRCO a autorisé l'application de ce taux conventionnel de 10% aux salariés en CEE depuis le 1^{er} juillet 2009 (soit le premier jour du trimestre ayant suivi l'extension de l'avenant n°121 abrogeant l'annexe II).

Avant cette date, c'est le taux légal de 7.5% qui s'appliquait pour ces salariés. Entre 2006 et juin 2009, les entreprises qui auraient prélevé et mis de côté cette contribution à hauteur de 10% peuvent récupérer les charges patronales, et si cela est possible, reverser les charges salariales aux salariés employés en CEE.

Attention : les taux indiqués ne concernent que les structures appliquant de manière obligatoire la CCNA, c'est-à-dire les structures entrant dans son champ d'application (cf. article 1.1 CCNA et ses commentaires).

En cas d'application volontaire de la Convention Collective, la structure concernée peut décider d'appliquer le taux légal de contribution à la retraite complémentaire de 7.5% (4.5% employeur, et 3% salarié) au lieu du taux conventionnel de 10%.

Concernant le choix de la caisse de retraite complémentaire, la CCNA ne désigne pas de caisse de retraite complémentaire obligatoire. Les employeurs doivent donc se référer aux caisses de retraite désignées par l'AGIRC-ARRCO.

Pour connaître votre caisse au 1^{er} janvier 2018 : https://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/circulaires/agirc_arrco/2018/201804drj_Actualisation__repertoire_professionnel_et_des_taux.pdf

¹Article 9.3

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

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

¹ L'article 9.2 a été supprimé sans être remplacé.

Article 9.4

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

TITRE X : COMPTE EPARGNE TEMPS

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

*L'employeur peut mettre en place le compte épargne temps prévu par le titre X de la CCNA. Attention, ce dispositif est **totalemment facultatif**. Il est mis en place uniquement à l'**initiative de l'employeur** dans sa structure.*

Le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congés rémunérés en les affectant, sur un compte personnel libellé en euros ouvert à son nom, afin de les prendre plus tard tout en étant rémunéré.

Les entreprises de la branche peuvent négocier un accord d'entreprise avec des modalités différentes, avec notamment la possibilité d'épargner sur un plus grand nombre de jours de repos. Si elles avaient conclu un accord d'entreprise dans cette matière avant l'entrée en vigueur de cet avenant, leur accord est toujours valable et continue de s'appliquer.

Article 10.1- Modalités de mise en œuvre

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

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

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

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

Cet article n'est plus applicable au regard des modifications apportées en matière de négociation collective par la loi Travail du 8 août 2016 et des ordonnances du 22/09/2017. Pour plus d'informations, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Article 10.2 - Objet

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

Article 10.3 - Salariés bénéficiaires

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

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

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

Peuvent bénéficier d'un CET individuel les salariés en CDI, à la fin de leur période d'essai, et les salariés embauchés en CDD d'au moins 12 mois en dehors de leur période d'essai.

L'ouverture d'un compte individuel CET n'est pas automatique : les salariés bénéficiaires souhaitant mettre en place un compte CET doivent en demander expressément l'ouverture à l'employeur, par écrit.

Article 10.4 – Modalités d'alimentation des comptes individuels CET

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

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

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

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

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

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

Le salarié peut alimenter son CET à sa seule initiative en repos par :

- Des jours de RTT (dans le cadre d'un accord de réduction de temps de travail) dans la limite de 5 jours par an.
- Des jours de congés payés au-delà des 30 jours ouvrables légaux. Cette alimentation n'est possible dans les structures qui accordent une 6^{ème} / 7^{ème} année de congés payés.

Dans ce cas l'employeur ne peut s'y opposer.

Le salarié peut également alimenter son CET, avec l'accord de l'employeur, par les heures supplémentaires qu'il effectue.

Si la somme des repos épargnés atteint 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, les droits supérieurs à ce plafond doivent être liquidés et versés immédiatement au salarié sous forme d'indemnité (article 10.5.6).

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 de point conventionnel, majorée de 0,7%. Cette revalorisation est effectuée à la date anniversaire du dépôt.

10.5.4 Modalités de calcul des jours de congés indemnissables

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

A chaque fois que le salarié décide de mettre sur son CET un repos non pris équivalent à une journée ou plus, l'employeur doit verser la somme correspondante à Fédéris Gestions d'actifs (Malakoff Médéric Epargne Entreprise : www.federisepargne.com) en y ajoutant les charges patronales, selon la formule indiquée à l'article 10.5.1.

Le salaire mensuel brut auquel il est fait référence dans la formule mentionnée à cet article correspond au salaire du mois où le salarié a décidé d'épargner, cotisations salariales incluses.

Exemple : un salarié réalise 21 heures supplémentaires aux mois d'octobre, novembre et décembre 2017. Le salarié, avec l'accord de son employeur, décide en mars 2018 d'affecter 3 jours de ses récupérations dans son CET, mois où sa rémunération brute est de 2000€. Le montant des charges patronales en l'espèce s'élève à 40%. L'employeur verse à Fédéris la somme de 381,82€, soit $(2000€ + 40\% \text{ de charges patronales} / 22) \times 3 \text{ jours}$.

L'affectation de repos sur le CET n'a pas à être indiquée dans le bulletin de paie. En revanche, elle doit figurer dans un document annexé au bulletin de paie récapitulant les droits à récupération liées aux heures supplémentaires effectuées par le salarié. De plus, chaque année en janvier, un état récapitulatif des droits placés sur le CET est remis au salarié concerné (article 10.5.7).

Au moment de la prise du congé, Fédéris reverse à l'employeur le montant correspondant aux jours de congés posés ainsi que les charges patronales et salariales.

Les sommes épargnées sur le compte individuel de CET sont revalorisées à la date anniversaire du dépôt sur la base de l'évolution de la valeur du point conventionnel, majorée de 0,7% pour tenir compte de l'augmentation de la prime d'ancienneté. Le salarié ne subit donc aucune moins-value du fait de l'évolution de la valeur du point et de l'augmentation de sa prime d'ancienneté.

En revanche, si le salaire de base hors ancienneté et augmentation de la valeur du point du salarié augmente entre l'épargne et la prise du repos (exemple : promotion), Fédéris n'assure pas la différence.

Au moment de la prise du repos, Fédéris communique le nombre de jours indemnissables en se basant sur la rémunération du salarié à cette date.

Ce nombre de jours peut donc avoir évolué en fonction de l'évolution de la rémunération du salarié et des charges sociales.

*Il sera alors calculé comme suit : nombre de jours indemnissables = montant épargné / salaire brut journalier**

** salaire brut journalier du mois de prise du repos*

Le salarié dont la rémunération a augmenté au-delà de l'ancienneté et l'évolution de la valeur du point a le choix entre :

- prendre un repos sur le nombre de jours correspondant à un maintien de salaire à 100% au vu de sa rémunération actuelle, et donc un nombre de jours inférieur au nombre de jours épargnés initialement ;*
- ou partir en congé sur le nombre de jours qu'il a acquis initialement en renonçant au maintien de salaire intégral (exemple : 95%).*

Exemple : au moment de la prise de son congé dans l'entreprise, le salarié a épargné 20 jours en janvier 2015. Sa rémunération brute chargée est passée à 1900€ à cette date (soit 87,70€ par jour correspondant à $1900 \times 7 / 151.67h$). Il souhaite prendre ces 20 jours de repos en janvier 2018 rémunérés. Son compte CET correspond à cette date à 1400€. Son nombre de jours indemnissables est de $1400 / 87,70 = 15,96$ jours. Il peut soit prendre 15 jours avec maintien du salaire actuel, soit 20 jours avec maintien partiel de salaire.

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

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

Le salarié qui souhaite partir en congé doit respecter les modalités légales, réglementaires et conventionnelles propres à chaque congé (exemple : le salarié qui fait une demande de congé sans solde doit compter un an d'ancienneté et faire sa demande au minimum trois mois avant le congé effectif : article 6.4 de la CCNA).

Le salarié qui utilise son CET pour partir de manière anticipée en retraite doit faire la demande au minimum 3 mois avant son départ effectif.

Selon nous, l'employeur doit respecter un délai raisonnable d'un mois maximum pour donner sa réponse écrite et motivée pour l'utilisation des repos rémunérés par le CET.

L'article 10.6.2 prévoit que l'employeur peut différer le départ en congé demandé par le salarié de 3 mois en justifiant ce report par des difficultés d'organisation de l'entreprise, sauf si le congé demandé ne nécessite pas l'accord préalable de l'employeur (par exemple, dans le cadre d'un congé parental d'éducation qui est de droit pour le salarié justifiant d'1 an d'ancienneté). Attention, toutefois, la réponse de l'employeur devra respecter les dispositions conventionnelles et légales propres à chaque congé concerné.

10.6.3 Utilisation sous forme de rémunération différée

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

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

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

L'utilisation sous forme de rémunération différée doit résulter d'un accord de l'employeur et du salarié :

- *Via l'application directe du titre X : Le titre X prévoit un seul cas de rémunération différée sans passer par la négociation d'un accord d'entreprise : le rachat des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L.351-14-1 du code de la sécurité sociale.*
- *Via la conclusion d'un accord d'entreprise : L'entreprise peut permettre que le CET serve à alimenter un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE / PEI), un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif¹ (PERCO / PERCOI), s'ils sont mis en place dans l'entreprise. Il est précisé que les sommes transférées seront disponibles qu'à l'issue de la fin de la période de blocage prévue par le plan d'épargne.*

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

¹ Les sommes transférées, assimilées à des versements volontaires, ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le Plan d'Epargne.

celles liées à la fourniture du travail subsistent.

Article 10.8 – Clôture anticipée du Compte Epargne Temps

10.8.1 Rupture du contrat de travail

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

10.8.2 Transfert du compte CET individu

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

10.8.3 Transmission du CET de l'entreprise

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

Ainsi, si l'Entreprise repreneuse relevant de la Branche professionnelle a mis en place un CET, les engagements CET de l'ancien employeur seront transférés automatiquement vers le nouvel employeur.

Dans les autres cas, les droits acquis par les salariés seront liquidés sous forme d'indemnités et les comptes individuels CET soldés.

En cas de rupture du contrat de travail quelle qu'elle soit (démission, licenciement quel que en soit le motif, départ en retraite, décès, fin de CDD d'au moins 12 mois...), la somme inscrite sur le compte du salarié à la date de la rupture est versée au bénéficiaire, ou à ses ayants droit en cas de décès.

Cependant, si avant la sortie des effectifs de l'entreprise, le salarié a retrouvé un emploi dans une entreprise de la branche de l'Animation, et que le nouvel employeur a mis en place un CET, il peut demander le transfert de ses droits (charges patronales incluses) vers le CET de son nouvel employeur.

Article 10.9 – Désignation de l'opérateur

La branche désigne comme gestionnaires du Compte Epargne Temps :

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

Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric

L'employeur qui souhaite mettre en place un CET dans son entreprise doit ouvrir un compte global auprès du Crédit coopératif, partenaire de Fédéris Epargne Salariale¹.

¹ Cf. https://cet.malakoffmederic.com/WD120AWP/WD120AWP/CONNECT/CET_Web

TITRE XI : COMPLEMENTAIRE SANTE

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 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.

Toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, doivent avoir souscrit depuis le 1^{er} janvier 2016 un contrat mettant en place une complémentaire santé pour leurs salariés, garantissant le contenu du régime prévu par la CCNA.

A défaut, en cas de litige prud'hommal, l'employeur risque d'être condamné à des dommages intérêts pour chaque salarié, outre le remboursement des frais de santé qu'il a pu engager.

Article 11.3 - Mise en place d'un régime de complémentaire santé

Article 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 un 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 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 suivants 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 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 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 suivants 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 à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

L'employeur doit proposer la complémentaire santé à tous les salariés de la structure (personnes disposant d'un contrat de travail) :

- les salariés en CDI, CDD,
- les salariés en emploi aidé/d'insertion (CUI-CAE, emploi d'avenir, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...),
- les fonctionnaires en activité accessoire : les fonctionnaires ne sont pas dispensés de l'obligation de souscrire à une mutuelle au titre de leur activité dans votre structure du seul fait qu'ils ont le statut de fonctionnaire. Etant donné qu'une partie au moins des fonctionnaires n'a pas l'obligation de souscrire à une complémentaire santé au titre de leur activité publique (ils ne sont pas soumis à la loi du 14/6/2013 sur la sécurisation de l'emploi), il se peut qu'ils ne puissent pas se prévaloir de la dispense indiquée ci-après (« salariés bénéficiant à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi d'une couverture collective de remboursement de frais de santé »)
- les fonctionnaires détachés ou mis à disposition : ils doivent souscrire au contrat santé de branche si l'entreprise leur verse une rémunération en plus de leur traitement
- les salariés mis à disposition à titre non lucratif par une convention de mise à disposition doivent cotiser dans leur entreprise d'origine
- les salariés en contrat d'engagement éducatif,
- les étudiants salariés
- ...

Les volontaires civiques et stagiaires ne sont pas concernés dans la mesure où ils ne sont pas salariés.

Les salariés qui souhaitent être dispensés de mutuelle doivent pouvoir justifier d'un des cas de dispense listés dans l'accord. Attention ! L'employeur doit bien proposer dans un premier temps la complémentaire santé à tous les salariés. Ce n'est qu'à leur initiative qu'ils pourront faire valoir un cas de dispense.

Nous vous rappelons qu'à défaut de respect de ces dispositions, l'employeur risque un redressement URSSAF sur l'intégralité des cotisations qu'il a versées à tous les salariés. En outre, les salariés qui n'ont pas été couverts pourraient également revendiquer des dommages intérêts.

Pour plus d'informations, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Article 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 douze 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~~¹, 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 six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six 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 douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six 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 la dite « loi Evin » sont précisées dans le cadre du Protocole de Gestion administrative.

Article 11.3.3 – Financement²

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

¹ Terme exclu de l'extension

² L'avenant n° 165 a prévu que "les taux de cotisations prévus à l'article 11.3.3 3 sont maintenus jusqu'au 31/12/2020"

l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime 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 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

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0.47 % du PMSS	0.47 % du PMSS	0.94 % du PMSS
Par Enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.70 % du PMSS	-	0.70 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	1.08 % du PMSS	-	1.08 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime Local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0.21 % du PMSS	0.21 % du PMSS	0.42 % du PMSS
Par Enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.34 % du PMSS	-	0.34 % du PMSS
Conjoint (facultatif)	0.48 % du PMSS	-	0.48 % du PMSS

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 2 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.

	Structure Obligatoire	Facultatif Salarié
Option 1	0.53 % du PMSS	0.64 % du PMSS
Option 2	0.72 % du PMSS	0.86 % du PMSS

Article 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.

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, 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 œuvre des mesures d'Action Sociale définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Négociation.

Article 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 1^{er} 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.

Article 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, SIREN 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 CHATILLON 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 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 CHATILLON Cedex

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à **MUTEX**.

HUMANIS PREVOYANCE, 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 subséquentes - 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. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.¹

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 deux mois avant l'échéance.

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

Les entreprises sont libres de choisir leur organisme santé. Nous vous conseillons de suivre la recommandation des 3 organismes cités ci-dessus afin de bénéficier des avantages d'un régime de branche, notamment de taux de cotisations privilégiés, négociés et pilotés par les partenaires sociaux, maintenus pendant 3 ans et vous assurant une maîtrise efficace et pérenne de vos budgets. L'effet de mutualisation attendu est primordial pour assurer l'équilibre financier de ce nouveau régime collectif dans la branche de l'Animation.

¹ L'alinéa 2 de l'article 11.3.6 de l'avenant n° 154 susvisé 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.

Annexe – Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire » : 1

CCN DE L'ANIMATION REGIME FRAIS DE SANTE			
Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité Sociale			
	Base conventionnelle	Base conventionnelle + OPTION N°1	Base conventionnelle + OPTION N°2
Frais d'hospitalisation			
Chirurgie - Hospitalisation			
Conventionnée Frais de séjour	100% BR	200% BR	300% BR
Conventionnée honoraires OPTAM / OPTAM-CO	170% BR	220% BR	220% BR
Conventionnée honoraires non OPTAM / OPTAM-CO	150% BR	200% BR	200% BR
Forfait hospitalier (hospitalisation)	couverture aux frais réels, actuellement : 20 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 20 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 20 € par jour
Forfait hospitalier (psychiatrie)	couverture aux frais réels, actuellement : 15 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 15 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 15 € par jour
Forfait actes lourd	FR actuellement 18 €	FR actuellement 18 €	FR actuellement 18 €
Chambre particulière par jour			
Conventionnée	non couverte	2% du PMSS	3% du PMSS
Personne accompagnante			
Conventionnée	non couverte	1,5% du PMSS	2% du PMSS
Frais médicaux			
Consultations - visites Généralistes OPTAM / OPTAM-CO et non OPTAM / OPTAM-CO	100% BR	100% BR	100% BR
Consultations - visites Spécialistes OPTAM / OPTAM-CO	170% BR	220% BR	220% BR
Consultations - visites Spécialistes non OPTAM : OPTAM-CO	150% BR	200% BR	200% BR
Pharmacie SMR important	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie SMR modéré et homéopathie	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie SMR faible	non couverte	100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la Ss	non couvert	1,5% du PMSS par an et par bénéficiaire	2% du PMSS par an et par bénéficiaire
Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM / OPTAM-CO	100% BR	145% BR	170% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) non OPTAM / OPTAM-CO	100% BR	125% BR	150% BR
Radiologie OPTAM et non OPTAM	100% BR	100% BR	100% BR
Orthopédie et autres prothèses	100% BR	200% BR	300% BR
Prothèses Auditives	100% BR	10% du PMSS par oreille, minimum 100% BR (max 2 par an par bénéficiaire)	20% du PMSS par oreille, minimum 100% BR (max 2 par an par bénéficiaire)
Transport accepté par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR	100% BR
Dentaire limite à 3 prothèses par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du Décret n°2014-1025			
Soins dentaires (1)	100% BR	100% BR	100% BR
Onlays-Inlays	100% BR	150% BR	175% BR
Orthodontie			
Acceptée par la Sécurité sociale	200 % BR	250% BR	300% BR
Refusée par la sécurité sociale	non couverte	non couverte	non couverte
Prothèses dentaires (2)			
Remboursées: dents du sourire (3)	275 % BR	350% BR	450% BR
Remboursées: dents de fond de bouche (4)	200 % BR	250% BR	350% BR
Inlays-cores	125 % BR	150% BR	175% BR
Prothèses Dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	non couverte	non couverte	non couverte
Parodontologie	non couverte	non couverte	non couverte
Implantologie (implant et pilier dentaire)	non couverte	12% du PMSS par an et par bénéficiaire	12% du PMSS par an et par bénéficiaire

¹ Tableau issu de l'avenant 165 du 20/12/2017 applicable au 1/04/2018. A noter que les taux de cotisations prévus à l'article 11.3.3 3 sont maintenus jusqu'au 31/12/2020, hors désengagement des régimes obligatoires d'Assurance Maladie et hors modifications d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif modifiant la portée des engagements des organismes assureurs et sous réserve que le résultat technique global (obligatoire + facultatif + ayants-droit + droits de suite), estimé par le rapport des charges globales (prestations + provisions) sur les cotisations (P/C) nettes de frais et de taxes soit inférieur à 96 %.

Frais d'optique : conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement, sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, auquel cas le délai est porté à 12 mois également.

Verres et Montures	Grille Optique Base Conventiennelle	Grille Optique Base Conventiennelle + Option 1	Grille Optique Base Conventiennelle + Option 2
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	100% BR	3% du PMSS par an et par bénéficiaire - minimum 100% BR	5% du PMSS par an et par bénéficiaire - minimum 100% BR
Lentilles prescrites : refusées, jetables	non couverte		
Chirurgie réfractive	non couverte	22% du PMSS par œil	35% du PMSS par œil
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)			
Acceptée par la Sécurité sociale	non couverte	5% du PMSS	7% du PMSS
Médecines douces (Ostéopathes, Etiopathes, Acupuncteurs, Chiropracteurs et Psychologues)			
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	non couverte	3 x 25 € par an et par bénéficiaire	5 x 35 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse			
Remboursée par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR + 13 € par an et par bénéficiaire	100% BR + 38 € par an et par bénéficiaire
Non remboursée par la Sécurité sociale	non couverte	25 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
Actes de Prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100% BR	100% BR	100% BR
Patch anti-tabac	non couvert	2% du PMSS par an et par bénéficiaire	4% du PMSS par an et par bénéficiaire

Les remboursements définis dans la grille de garanties ci-dessus devront respecter les exigences définies aux articles R,871-1 et R,871-2 du Code la Sécurité sociale relatifs au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

L'Optam (option pratique tarifaire maîtrisée) : est ouverte à tous les médecins autorisés à facturer des dépassements d'honoraires (secteur 2*) ;

L'Optam-Co (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) : est ouverte aux médecins de secteur 2* exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

SMR : service médical rendu.

(1) : Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie

(2) : Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles / Réparation sur prothèses

(3) : dents n° 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 31 / 32 / 33 / 34 / 41 / 42 / 43 / 44

(4) : dents n° 16 / 17 / 18 / 26 / 27 / 28 / 35 / 36 / 37 / 38 / 45 / 46 / 47 / 48

Grille Optique Base Conventiennelle Régime Général	Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.	
	Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS		Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans		Rbt SS
Verres Simple Foyer, Sphérique											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	40,00 €	172,73 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	40,00 €	164,44 €	
sphère de -6.25 à -10 ou de +6.25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	90,00 €	290,31 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	90,00 €	266,64 €	
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	90,00 €	312,25 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	90,00 €	270,84 €	
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	40,00 €	176,21 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	40,00 €	166,10 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	301,83 €	2254968, 2284527	6,86 €	4,12 €	90,00 €	269,94 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	90,00 €	291,77 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	90,00 €	269,20 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	90,00 €	314,09 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	90,00 €	273,04 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	90,00 €	305,31 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	90,00 €	270,48 €	
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	90,00 €	310,25 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	90,00 €	274,68 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	90,00 €	310,61 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	90,00 €	274,14 €	
sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	90,00 €	338,23 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	90,00 €	291,14 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	60,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	80,00 €		

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle Régime Local		Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	
Verres Simple Foyer, Sphérique											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	10,84 €	40,00 €	189,12 €	2203240, 2287916	2,29 €	2,06 €	40,00 €	166,68 €	
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	24,01 €	90,00 €	315,46 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	3,71 €	90,00 €	269,98 €	
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	40,47 €	90,00 €	348,38 €	2235776, 2295896	7,62 €	6,86 €	90,00 €	276,28 €	
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	13,45 €	40,00 €	194,34 €	2226412, 2259966	3,66 €	3,29 €	40,00 €	169,14 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	32,65 €	90,00 €	332,74 €	2254868, 2284527	6,86 €	6,17 €	90,00 €	274,90 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	25,11 €	90,00 €	317,66 €	2212976, 2252668	6,25 €	5,63 €	90,00 €	273,82 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	41,85 €	90,00 €	351,14 €	2288519, 2299523	9,45 €	8,51 €	90,00 €	279,58 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	35,26 €	90,00 €	337,96 €	2290396, 2291183	7,32 €	6,59 €	90,00 €	275,74 €	
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	38,97 €	90,00 €	345,38 €	2245384, 2285198	10,82 €	9,74 €	90,00 €	282,04 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	39,24 €	90,00 €	345,92 €	2227038, 2299180	10,37 €	9,33 €	90,00 €	281,22 €	
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	59,96 €	90,00 €	387,36 €	2202239, 2252042	24,54 €	22,09 €	90,00 €	306,74 €	
Monture	2210546	30,49 €	27,44 €	60,00 €		2223342	2,84 €	2,56 €	80,00 €		

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 1 Régime Général		Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	
Verres Simple Foyer, Sphérique											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	70,00 €	257,74 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	110,00 €	349,45 €	
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	90,00 €	315,31 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	130,00 €	391,65 €	
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	110,00 €	377,26 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	150,00 €	435,85 €	
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	80,00 €	281,22 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	120,00 €	371,10 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	100,00 €	346,83 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	140,00 €	414,94 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	120,00 €	376,77 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	160,00 €	454,20 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	140,00 €	439,09 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	180,00 €	498,04 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	130,00 €	410,31 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	200,00 €	535,49 €	
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	150,00 €	455,25 €	2245384, 2285198	10,82 €	6,49 €	220,00 €	579,69 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	160,00 €	475,61 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	230,00 €	599,15 €	
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	180,00 €	543,24 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	250,00 €	656,15 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	85,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	125,00 €		

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 1 Régime Local		Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	
Verres Simple Foyer, Sphérique											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	10,84 €	70,00 €	274,12 €	2203240, 2287916	2,29 €	2,06 €	110,00 €	351,68 €	
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	24,01 €	90,00 €	340,46 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	3,71 €	130,00 €	394,98 €	
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	40,47 €	110,00 €	413,38 €	2235776, 2295896	7,62 €	6,86 €	150,00 €	441,28 €	
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	13,45 €	80,00 €	299,34 €	2226412, 2259966	3,66 €	3,29 €	120,00 €	374,14 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	32,65 €	100,00 €	377,74 €	2254868, 2284527	6,86 €	6,17 €	140,00 €	419,90 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	25,11 €	120,00 €	402,66 €	2212976, 2252668	6,25 €	5,63 €	160,00 €	458,82 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	41,85 €	140,00 €	476,14 €	2288519, 2299523	9,45 €	8,51 €	180,00 €	504,58 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	35,26 €	130,00 €	442,96 €	2290396, 2291183	7,32 €	6,59 €	200,00 €	540,74 €	
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	38,97 €	150,00 €	490,38 €	2245384, 2285198	10,82 €	9,74 €	220,00 €	587,04 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	39,24 €	160,00 €	510,92 €	2227038, 2299180	10,37 €	9,33 €	230,00 €	606,22 €	
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	59,96 €	180,00 €	592,36 €	2202239, 2252042	24,54 €	22,09 €	250,00 €	671,74 €	
Monture	2210546	30,49 €	27,44 €	85,00 €		2223342	2,84 €	2,56 €	125,00 €		

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 2 Régime Général		Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	80,00 €	292,74 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	120,00 €	394,45 €	
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	100,00 €	350,31 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	140,00 €	436,65 €	
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	120,00 €	412,26 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	160,00 €	480,85 €	
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	90,00 €	316,22 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	130,00 €	416,10 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	110,00 €	381,83 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	150,00 €	459,94 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	130,00 €	411,77 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	170,00 €	499,20 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	150,00 €	474,09 €	2288519, 2295523	9,45 €	5,67 €	190,00 €	543,04 €	
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	140,00 €	445,31 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	210,00 €	580,49 €	
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	160,00 €	490,25 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	230,00 €	624,69 €	
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	170,00 €	510,61 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	240,00 €	644,15 €	
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	190,00 €	578,24 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	260,00 €	701,15 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €		

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 2 Régime Local		Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	10,84 €	80,00 €	309,12 €	2203240, 2287916	2,29 €	2,06 €	120,00 €	396,68 €	
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	24,01 €	100,00 €	375,46 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	3,71 €	140,00 €	439,98 €	
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	40,47 €	120,00 €	448,38 €	2235776, 2295896	7,62 €	6,86 €	160,00 €	486,28 €	
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	13,45 €	90,00 €	334,34 €	2226412, 2259966	3,66 €	3,29 €	130,00 €	419,14 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	32,65 €	110,00 €	412,74 €	2254868, 2284527	6,86 €	6,17 €	150,00 €	464,90 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	25,11 €	130,00 €	437,66 €	2212976, 2252668	6,25 €	5,63 €	170,00 €	503,82 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	41,85 €	150,00 €	511,14 €	2288519, 2295523	9,45 €	8,51 €	190,00 €	549,58 €	
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	35,26 €	140,00 €	477,96 €	2290396, 2291183	7,32 €	6,59 €	210,00 €	585,74 €	
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	38,97 €	160,00 €	525,38 €	2245384, 2295198	10,82 €	9,74 €	230,00 €	632,04 €	
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	39,24 €	170,00 €	545,92 €	2227038, 2299180	10,37 €	9,33 €	240,00 €	651,22 €	
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	59,96 €	190,00 €	627,36 €	2202239, 2252042	24,54 €	22,09 €	260,00 €	716,74 €	
Monture	2210546	30,49 €	27,44 €	100,00 €		2223342	2,84 €	2,56 €	150,00 €		

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

ANNEXE I : CLASSIFICATION ET SALAIRES

1.1 - Choix du groupe de classification

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

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

Les salariés doivent obligatoirement être classés dans l'un des groupes définis par la grille de classification de la Convention Collective figurant à l'article 1.5 de l'annexe I. Cette grille est divisée en 9 groupes correspondant à des qualifications différentes. Les critères de classification sont la « responsabilité », « l'autonomie » et la « technicité » du salarié. Ils apparaissent dans les colonnes « définition » et « critères de classification » de chaque groupe (cf. article 1.5).

Lors du choix de la classification du salarié, ce sont les fonctions réellement exercées dans l'entreprise et le degré de responsabilité, d'autonomie et de technicité dont il est investi qui doivent être pris en compte pour déterminer son groupe. Son niveau de diplôme n'a, à lui seul, aucune incidence sur le choix de sa classification, même si la réglementation en vigueur (DDJSCS et autres...) l'impose pour le poste.

En cas de modification des fonctions exercées par le salarié (par avenant au contrat), il convient de s'assurer que la nouvelle autonomie du salarié, ses nouvelles responsabilités ou la technicité qui est désormais exigée, ne nécessitent pas un changement de groupe de classification.

1.2 - Polyvalence de tâches

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

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

Cette disposition s'applique en principe lorsque le salarié est amené à cumuler deux fonctions de manière permanente, c'est-à-dire sur l'année. Pour les salariés dont le décompte du travail est annuel, le seuil de 20% peut s'apprécier de manière annuelle.

Si le salarié exerce de manière exceptionnelle ces deux fonctions de manière alternative dans l'année (exemple : une fonction pendant la période scolaire, et l'autre durant les vacances scolaires), il faut se référer à l'article 1.3 de l'annexe I. Attention toutefois au cas où ces deux fonctions alternatives seraient inscrites au contrat comme faisant partie de ses missions contractuelles : dans cette situation ce serait à nouveau l'article 1.2 de l'annexe I qui s'appliquerait du fait de la contractualisation des deux fonctions, acquérant ainsi toutes les deux un caractère permanent (en tenant exceptionnellement compte du temps de travail consacré à chacune de ces fonctions sur l'année et non durant chaque semaine pour apprécier le seuil des 20% - contacter le CNEA si besoin).

Exemple : un salarié à temps complet occupe un poste de coordinateur/animateur durant toute l'année. Sa fonction d'animateur relève du groupe B la coordination du groupe C. Le salarié réalisant 8h par semaine de coordination (soit plus de 20%) devra obligatoirement être classé au groupe C et être rémunéré à ce groupe sur la totalité de son temps de travail. Cette disposition ne serait pas applicable si ce salarié était animateur durant la période scolaire, et coordinateur à titre exceptionnel pendant les périodes de vacances (application de l'article 1.3).

1.3 – Fonctions exercées à titre exceptionnel

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

correspondant aux deux groupes concernés.

Cette disposition s'applique lors de tout changement de fonctions entraînant temporairement et de manière exceptionnelle une modification du groupe de classification du salarié (exemple : activité temporaire sur une brève période de l'année, remplacement d'un salarié temporairement absent...). Cet article est applicable lorsque ces fonctions sont exercées à titre exceptionnel pendant au moins une semaine. Cet article ne s'applique pas dans les cas où une clause contractuelle prévoit un dispositif spécifique.

Attention, cette situation doit rester exceptionnelle, c'est-à-dire justifiée par un motif particulier (un remplacement, un projet exceptionnel et temporaire, une activité mise en place sur une brève période ...) et limitée dans le temps.

Dès lors que le salarié est amené à occuper à titre exceptionnel un poste de classification supérieure, un écrit (qui n'est pas un avenant) doit être signé entre employeur et salarié (en deux exemplaires originaux) attestant l'accord exprès du salarié. Ce document mentionne le poste temporairement occupé, le motif conduisant à cette situation (remplacement, activité exceptionnelle par exemple), la durée limitée de ce changement de fonctions (en précisant les dates de début et de fin de la période) et la rémunération supplémentaire versée sous forme de prime (égale à la différence entre les deux coefficients), qui pourra par exemple être dénommée « prime de responsabilité ».

Exemple : un salarié occupe le poste d'animateur périscolaire (groupe B). Exceptionnellement, ce salarié est amené à occuper le poste de coordinateur (groupe C) durant les vacances d'été. Durant ce temps, il reste classé au groupe B mais perçoit une prime de « responsabilité » égale à la différence entre le salaire minimum des groupes B et C.

1.4 - Grille spécifique

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

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

Cet article prévoit un statut spécifique pour les salariés encadrant une activité culturelle, physique, sportive (...) dans le cadre du calendrier scolaire. Ces salariés assurent des cours ou des ateliers durant les périodes scolaires et ne travaillent pas (sauf cas exceptionnels) durant les vacances scolaires.

1.4.0.

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

1.4.1¹.

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.

La distinction primordiale entre le statut d'animateur technicien et professeur est le critère d'«évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à l'autre », caractéristique uniquement réservée au professeur. C'est l'employeur qui décide de mettre en place ou non cette évaluation au sein de la structure, et non les salariés eux-mêmes.

Dès lors que le salarié donne des cours s'appuyant sur un programme permettant de mesurer la progression de ses élèves, et qu'une évaluation des élèves est réalisée afin de les faire passer en fin d'année d'un niveau à un autre, le salarié est obligatoirement classé en tant que professeur.

Selon la CCNA, le diplôme détenu par le salarié n'a plus d'impact sur son niveau de classification. En effet, la

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

classification de ces salariés est déterminée en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié (article 1.1), et non du diplôme, et ce même si dans certaines activités de la branche, la réglementation (DDJSCS, DRASS...) l'impose. Si la structure souhaite valoriser les salariés diplômés, elle peut verser à ces derniers une prime personnelle s'ajoutant à leur salaire minimum conventionnel

1.4.3¹.

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 professeurs² :

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 148. Pour les contrats en cours, cette durée minimale obligatoire est applicable à compter du 1^{er} 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~~³, 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.

Lorsque le texte énonce que « la rémunération ci-dessous est due sur l'ensemble de l'année, dès que le salarié effectue l'horaire de service indiqué pendant les semaines de fonctionnement de l'activité », cela signifie que les salariés doivent bénéficier de cette rémunération y compris durant les vacances scolaires, sous réserve que leur contrat ne soit pas rompu entre temps.

En effet, le salarié qui a réalisé l'intégralité de ses semaines d'activité scolaire, mais dont le contrat est rompu en fin d'année scolaire, ne bénéficiera pas toujours du versement de sa rémunération durant les 12 mois de l'année de référence. Par exemple, si le préavis de 2 mois arrive à terme fin juin, le salarié ne bénéficiera pas du maintien de son salaire pendant les mois de juillet et août.

Durant les semaines de vacances scolaires, le salarié ne doit pas se rendre au sein de la structure. En effet, il est exclusivement en heures de préparation. Ces semaines sont assimilées à du temps de travail effectif : elles entrent dans la durée de travail du salarié et sont rémunérées comme du temps de travail. Attention ! Ces semaines sont donc bien distinctes des semaines de congés payés du salarié.

Pour rappel :

- le coefficient des animateurs techniciens (niveau 1) est égal à 245 (depuis janvier 2009).
- le coefficient des professeurs (niveau 2) est égal à 255 (depuis mai 2009).

¹ Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1^{er} novembre 2009.

² Dispositions introduites par l'avenant 148 du 23 juin 2014 entré en vigueur le 2 novembre 2014, et reconduites par l'avenant n°164 du 20/12/2017.

³ Le morceau de phrase a été exclu de l'extension (cf. commentaires).

L'indice 245 des animateurs techniciens correspond à un montant qui en principe est supérieur au SMIC. Toutefois, en fonction des évolutions du montant du SMIC à venir, l'entreprise devra bien vérifier que le montant global brut versé soit constamment supérieur au SMIC. Dans le cas contraire, elle aura l'obligation de verser un « complément différentiel SMIC » (la prime d'ancienneté et la prime de reconstitution de carrière à l'embauche n'étant pas prises en compte pour vérifier la conformité avec le SMIC).

Depuis le 2 novembre 2014, la durée minimale de travail de branche dérogatoire à la loi pour ces salariés est de 2 heures hebdomadaires de face à face, tant pour les nouvelles embauches que les contrats en cours. Cette durée minimale n'inclut pas les heures de préparation.

Tous les contrats de travail en cours ou à venir doivent être conformes à cette durée minimale de travail excepté les cas suivants:

- les CDD de moins de 8 jours calendaires ;
- les CDD de remplacement ;
- les salariés qui ont renoncé par écrit à leur droit d'être recruté à 2h hebdomadaires de face à face pour raisons personnelles ou cumul d'emploi ;
- Les étudiants de moins de 26 ans qui renoncent à la durée minimale

L'article prévoit également le regroupement des horaires de travail des salariés animateurs techniciens et professeurs sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Le texte signé par les partenaires sociaux indiquait que ce regroupement des horaires devait être réalisé « dans la mesure du possible », au vu des réalités de terrain. Mais cette nuance a été exclue de l'extension par le ministère du travail. Par conséquent, l'employeur doit en principe veiller à modifier les contrats de travail en ce sens, et cela, quel que soit l'horaire de service avec l'accord du salarié.

Exemple : votre salarié a 1h le mardi matin et 1h le mercredi après-midi. En principe, il faut regrouper ces heures sur une demi-journée.

Pour plus de précisions concernant la détermination du temps de travail de ces salariés, leur rémunération, ainsi que le calcul de la prime d'ancienneté, voir nos publications sur votre espace adhérent.

1.4.4.

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

1.4.5.

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

Le contrat de travail doit obligatoirement comporter un nombre maximum de semaines de fonctionnement, qui correspond au plus au nombre de semaines du calendrier scolaire (cela équivaut à 35/36 semaines selon les années).

1.4.6.¹

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

Pour ces salariés, le cycle de référence pour les congés payés est constitué par l'année scolaire, du 1^{er} septembre n au 31 août n+1 ou du 1^{er} 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 Article ajouté par l'avenant n°133 du 9 mars 2010, applicable depuis le 28 octobre 2010.

Les congés payés de ces salariés sont ouverts dès qu'ils sont acquis. Il n'existe pas de décalage entre l'année d'acquisition et l'année de prise des congés payés. Cela signifie que l'employeur peut leur faire prendre leurs congés payés au fur et à mesure de leur acquisition (rappel : 2,5 jours ouvrables par mois entier), dès la première année d'embauche.

Depuis octobre 2010, les contrats de travail des animateurs techniciens et professeurs doivent mentionner leurs périodes de congés payés ainsi que la période de référence qui court du 1^{er} septembre au 31 août (ou du 1^{er} octobre au 30 septembre).

Par exemple, le contrat de travail peut prévoir que les congés payés seront pris pendant les vacances scolaires de la manière suivante :

- Les 6 premiers jours ouvrables des vacances de Noël
- Les 24 premiers jours ouvrables de juillet

Attention : cette mention dans le contrat de travail indiquée ci-dessus des périodes de congés payés doit être obligatoirement complétée d'une information écrite au salarié lui indiquant les dates précises de prise de ses congés payés chaque année, au moins un mois à l'avance (par exemple, dans le planning remis au salarié en début d'année).

De plus, pour prouver que les congés payés ont bien été pris par le salarié, il est obligatoire de mentionner les dates des congés payés sur les bulletins de paie des mois au cours desquels ils sont effectivement pris. A défaut de cette mention, le salarié pourrait réclamer en justice des dommages et intérêts.

1.4.7 : Heures complémentaires¹ :

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

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de sept 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%.

Depuis le 2 novembre 2014, toutes les heures complémentaires des animateurs techniciens et professeurs sont majorées de 25% dès la première heure (alors qu'auparavant elles étaient majorées de 10% de 0 à 10% du temps de travail contractuel et 25% au-delà).

L'employeur doit informer le salarié au moins de 7 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (l'avenant n°148 a rallongé le délai de 3 à 7 jours).

Dès que le salarié réalise des heures complémentaires (lorsqu'il est à temps partiel, c'est-à-dire moins de 26h d'atelier pour un animateur technicien ou moins de 24h de cours pour un professeur) ou supplémentaires (lorsqu'il est à temps complet, c'est-à-dire 26h d'atelier pour un animateur technicien ou 24h de cours pour un professeur), un avenant au contrat de travail doit être réalisé. En effet, l'avis d'interprétation n°40 du 9/04/1999 (étendu par arrêté du 16/03/2000) prévoit que lorsqu'un salarié relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la CCNA est amené à exécuter une activité en dehors des périodes de travail inscrites au contrat de travail, un avenant au contrat de travail précisant les conditions d'exécution (fixation des heures de préparation...) devra être signé.

Il n'est pas systématique d'ajouter des heures de préparation aux heures complémentaires (ex. heures de réunion, ...) ; c'est à l'employeur et au salarié de s'entendre sur le fait que ces heures seront nécessaires ou non, et dans l'affirmative sur leur nombre (soit sur la base de la règle de calcul de la CCNA ou sur un autre mode de calcul).

Pour les heures inférieures à 10%, le salarié peut refuser de réaliser des heures complémentaires :

- s'il est informé moins de 7 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.
- lorsque le contrat ne prévoit pas la possibilité de faire des heures complémentaires dans ce cas ou dans cette

¹ Article ajouté par l'avenant n°148 du 23 juin 2014 applicable depuis le 2 novembre 2014, reconduit par l'avenant n°164 du 20/12/2017.

répartition ;

- *lorsque 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.*

1.4.8 : Complément d'heures¹ :

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 le tiers de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de deux 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 4 fois par an, avec pour chaque recours un plafond de deux semaines consécutives maximum ;
- Remplacement d'un salarié temporairement absent, quel que soit le motif de l'absence. Pour ce cas, aucune limite en nombre d'avenant 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 1 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'heure 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.

Cette option est utilisée dans le cas où il n'est pas possible de recourir aux heures complémentaires :

- *Le nombre d'heures dépasse 1/3 du temps de travail contractuel du salarié ;*
- *Et / ou l'horaire en plus dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de deux heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines*
- *Et / ou le temps de travail total atteint voire dépasse 35 heures sur la semaine*

¹ Article ajouté par l'avenant n°148 du 23 juin 2014 applicable depuis le 2 novembre 2014, reconduit par l'avenant n°164 du 20/12/2017.

Avec son accord préalable, le salarié peut désormais réaliser des heures au-delà d'1/3 de son temps de travail contractuel, et même atteindre et dépasser temporairement 35 heures par semaine. Dans ce cas, toutes les heures proposées en plus au salarié devront relever du régime du complément d'heures (pas seulement les heures supérieures au 1/3 ou 35 heures).

Le salarié devra donner son accord exprès sur l'ensemble des heures via la conclusion d'un avenant au contrat de travail. L'avenant doit préciser si des heures de préparation sont réalisées et leur nombre :

- *En cas d'accroissement d'activité, les heures de préparation ne sont pas systématiques (ex. heures de réunion, stages, manifestations...); c'est à l'employeur et au salarié de s'entendre sur le fait que ces heures seront nécessaires ou non, et dans l'affirmative sur leur nombre (soit sur la base de la règle de calcul de la CCNA ou sur un autre mode de calcul).*
- *En cas de remplacement, la logique veut que des heures de préparation soient intégrées à l'avenant selon les règles prévues par la CCNA.*

Les heures prévues par l'avenant sur le complément d'heures sont majorées de 25% durant toutes les semaines couvertes par l'avenant, y compris les semaines de vacances scolaires (ex. pour un congé parental d'une année, les heures réalisées en plus par le remplaçant en interne seront toutes majorées, pendant les semaines scolaires et pendant les vacances scolaires).

Des heures de travail peuvent être réalisées en plus des heures prévues initialement par l'avenant (par exemple si l'employeur se rend compte qu'il a sous estimé le volume d'heures à réaliser sur l'activité temporaire) :

- *Si le temps de travail du salarié comprenant les heures du complément d'heures reste inférieur à 35 heures : les heures en plus de l'avenant seront des heures complémentaires soumises à la réglementation en vigueur (avec la majoration de 25%). Dans cette situation, l'employeur ne pourra pas porter le temps de travail total du salarié à 35 heures ou au-delà, dans la mesure où ces heures en plus seront soumises au régime des heures complémentaires (qui ne permet pas d'atteindre ce seuil de 35h).*
- *Si le temps de travail du salarié comprenant les heures du complément d'heures atteint ou dépasse 35 heures, nous vous conseillons de ne pas faire faire plus d'heures à votre salarié que ce qui est prévu par le complément d'heures, car les informations dont nous disposons à l'heure actuelle ne nous permettent pas de savoir si des heures supplémentaires seraient possibles.*

En cas de complément d'heures liées à un accroissement temporaire d'activité, à l'usage ou à la saison : pour ces cas, le recours est limité à 4 fois par an, avec, pour chaque recours, un plafond de deux semaines consécutives maximum.

En cas d'heures liées à un remplacement d'un salarié temporairement absent (quel que soit le motif de l'absence): aucune limite en nombre d'avenant ou en durée n'est fixée (un même salarié peut donc remplacer un autre en interne durant une longue maladie, congé parental, sans solde...).

Pour des exemples de calcul de complément d'heures, voir nos publications sur votre espace adhérent

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 (articles 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 2^{ème} 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.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente Convention Collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposées à l'ensemble des salariés par affichage interne. ¹

Cet article prévoit que les salariés à temps partiel de la grille générale ont priorité pour l'accès aux heures de travail

¹ Alinéa créé par l'avenant 164 du 20/12/2017 applicable le 1/01/2018.

temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou au complément d'heures correspondant à leur emploi et/ou leur qualification.

Cette priorité est obligatoire dans toutes les hypothèses d'heures en plus :

- *Heures liées à un remplacement en interne ;*
- *Heures liées à un accroissement temporaire d'activité ou à un usage ou à la saison.*

L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ses salariés avant d'envisager un recrutement externe (en CDD, intérim...).

Il faudra quand même vérifier l'accord du salarié en amont si les heures complémentaires dépassent 10% de la durée contractuelle, ou lorsque les heures complémentaires sont inférieures à 10% de la durée contractuelle mais que le délai de prévenance pour ces heures est de moins de 3 jours, ou en cas de complément d'heures.

Si aucun salarié ne peut le faire en interne, l'employeur pourra alors recourir à un recrutement en externe.

1.4.10 : Cumul d'activité relevant des grilles spécifique et générale¹.

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 1 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 1 ou 2 ;
- 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 2 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 Dispositions de l'avenant n°163 du 20 décembre 2017 (reconduction à l'identique des dispositions de l'avenant 150 du 25 juillet 2014).

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 1 (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 1 (animateur technicien) :

$245 \times \text{valeur du point} \times \text{Horaire mensuel contractuel} / 151.67$

- cas où le salarié relève du niveau 2 (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

L'avenant n°150 signé le 25 juillet 2014, entré en vigueur le 15 avril 2015, et reconduit à l'identique par l'avenant 163, prévoit un statut particulier pour les animateurs techniciens/ professeurs (grille spécifique de la CCNA) qui cumulent leur activité avec des activités relevant de la grille générale, quelles qu'elles soient (coordination/direction pédagogique, animation post et périscolaire, activité administrative...), mais uniquement sur les périodes scolaires.

Ce statut s'applique aux salariés qui réunissent les deux conditions suivantes :

- *Double activité : activité relevant du régime spécifique animateur technicien ou professeur et activité relevant de la grille générale (qu'elle relève d'un emploi d'animation, administratif, technique, de direction/coordination...);*

Si l'ensemble des activités d'encadrement d'une discipline identifiée (qu'elle soit culturelle, sportive, éducative...) relève de la fonction d'animateur technicien ou de professeur, même si elle est exercée dans le cadre d'un temps d'accueil périscolaire ou dans le cadre d'un éveil musical par exemple, le salarié sera soumis au régime de l'article 1.4 de l'Annexe 1 et non l'article 1.4.10 sur le cumul d'activité.

- *Les deux activités se déroulent sur le calendrier scolaire (le salarié ne travaille pas en principe pendant les vacances scolaires). Ce statut ne s'applique donc pas aux salariés dont l'une des deux activités dépasse le cadre du calendrier scolaire. Exemple : un professeur coordinateur qui exerce son activité de coordination durant toute l'année, ou même durant les petites vacances scolaires, ne sera pas soumis à ce nouveau dispositif.*

Cet article a pour intérêt de prévoir conventionnellement le choix du contrat de travail dans la situation de cumul d'activité durant les périodes scolaires, qui devra relever obligatoirement du régime spécifique de l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCNA avec une classification d'animateur technicien ou professeur, relevant des niveaux 1 ou 2.

La proportion entre les deux activités relevant de la grille spécifique (animateur technicien/professeur) et de la grille générale n'a aucune importance ; un salarié réalisant 20h de coordination et 2h de professorat sera donc soumis à ce régime s'il exerce ces deux activités durant les périodes scolaires.

Cette disposition fixe le mode de calcul du temps de travail de ces salariés, dans le respect des dispositions particulières de chacun des deux régimes (régime spécifique et général), et la rémunération appliquée en conséquence (cf. ci-après). La rémunération de base est celle de la grille spécifique – animateur technicien ou professeur – et le salarié perçoit une prime de fonction si l'indice de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique.

Attention : quelle que soit la proportion du nombre d'heures de l'activité relevant de la grille spécifique et de la grille générale, le salarié sera toujours officiellement classé dans la grille spécifique. Ceci a son importance pour le calcul ensuite de sa rémunération.

Pour chacune des fonctions, le contrat doit indiquer le groupe auquel elle appartient dans la CCN Animation, ainsi que l'indice de base. Ainsi donc :

- Fonction relevant de la grille spécifique = préciser si cela relève bien du statut d'animateur technicien (niveau 1, indice de base 245) ou professeur (niveau 2, indice de base 255).*
- Fonction relevant de la grille générale = Préciser le groupe de classification de la grille générale selon les fonctions (groupes A à H).*

Le salaire de base ainsi que la prime d'ancienneté, reconstitution de carrière, déroulement de carrière... seront calculés en fonction du statut de la grille spécifique.

Remarque : si l'animateur technicien/ professeur intervient exceptionnellement pendant les vacances scolaires (ex. pour des stages, la préparation de la rentrée...), on appliquera l'article 1.4.8 qui permet la mise en place d'un complément d'heures 4 fois par an de 2 semaines consécutives maximum. Si l'animateur technicien/ professeur est amené à travailler plus de 8 semaines par an pendant les vacances scolaires de manière régulière¹, dans ce cas on appliquera le temps partiel classique de la grille générale selon les conditions de l'article 1.2 de l'Annexe 1 car il ne rentrera plus dans les conditions de la grille spécifique.

¹ C'est-à-dire hors cas de remplacement.

Article 1.5. - Grille de classifications¹

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 œuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. 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 œuvre.	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 œuvre 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) domaine(s) d'intervention.	Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge. 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 œuvre avec une assez large autonomie.
E	350	L'emploi implique : <ul style="list-style-type: none"> • 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.

¹Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1^{er} novembre 2009.

F	375		<p>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) :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité.</p> <p>L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.</p>	<p>Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en œuvre des orientations ou des objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise.</p> <p>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.</p> <p>Il rend compte, soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.</p>
H	450		<p>Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en œuvre une approche multicritères qui croise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 montant budgétaires,
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

Depuis 2009, l'avenant n°127 a modifié la dénomination des groupes de classification (les groupes de la grille générale n'étant plus représentés par un chiffre mais par une lettre) et a créé un nouveau groupe de classification assimilé cadre, le groupe F.

Pour rappel :

- *Le coefficient des salariés au groupe A est égal à 245 depuis le 1er janvier 2009 ;*
- *Le coefficient des salariés au groupe B est égal à 255 depuis le 1er mai 2009.*

L'indice 245 du groupe A correspond à un montant qui en principe est supérieur au SMIC. Toutefois, en fonction des évolutions du montant du SMIC à venir, l'entreprise devra bien vérifier que le montant global brut versé soit constamment supérieur au SMIC. Dans le cas contraire, elle aura l'obligation de verser un « complément différentiel SMIC » (la prime d'ancienneté et la prime de reconstitution de carrière à l'embauche n'étant pas prises en compte pour vérifier la conformité avec le SMIC).

Attention : Seul un changement de fonctions peut le cas échéant entraîner un changement de groupe de classification. L'augmentation de la rémunération du salarié sans modification des fonctions n'entraîne pas à elle seule un changement de groupe, même si l'augmentation de salaire permet d'atteindre ou de dépasser le salaire minimum conventionnel du groupe supérieur à celui du salarié.

Exemple : un salarié du groupe C (indice 280) perçoit une prime d'ancienneté de 10 points, ainsi qu'une prime personnelle de 20 points. Sa rémunération totale brute est équivalente à celle d'un indice 300 (indice de base du groupe D). Pour autant, si ce salarié occupe toujours un emploi dont les fonctions correspondent au groupe C, il doit donc rester à ce groupe de classification (à défaut, il y aurait un problème d'égalité de traitement avec les salariés occupant le même emploi qui pourraient revendiquer le groupe supérieur).

Salariés du groupe F :

Pour pouvoir être classé au groupe F, le salarié doit remplir les critères de classification du groupe E, mais également réunir au moins 2 des trois conditions suivantes :

- disposer d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ;
- participer à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service ;
- disposer d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée (si le mandat est donné par oral, il y a un risque de requalification au groupe G).

Le groupe F est une combinaison entre le statut cadre et non cadre. En effet, au niveau des charges sociales, le groupe F est « assimilé cadre » (cela implique que toutes les charges dues pour les salariés cadres doivent obligatoirement lui être appliquées). En revanche, au niveau du droit du travail, il n'est pas cadre. Il ne pourra donc pas avoir les responsabilités d'un cadre, avoir une délégation permanente d'autorité, et être au forfait annuel en jours.

Salariés du groupe I :

Il s'agit des cadres dirigeants. Selon l'article L.3111-2 du code du travail, sont considérés comme « dirigeants », les cadres ayant des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de la structure. Le salarié sera cadre dirigeant s'il dispose des mêmes pouvoirs que l'employeur (il peut décider seul des embauches, des licenciements, des augmentations de salaire...).

Pour les salariés classés au groupe I répondant à la définition de cadre dirigeant, la Convention Collective ne fixe plus de rémunération minimale. Le montant de la rémunération est librement négocié entre l'employeur et le salarié.

1.5.1.¹

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 catégories²

Ouvriers et employés : groupes A et B

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E ; niveaux 1 et 2

Agents de maîtrise assimilés cadres : groupe F

Cadres : groupes G, H, I.

1.7 – Salaires³

1.7 1- Salaires

Le salaire minimum conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du produit du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux.

Il est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

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

Concernant les salariés des niveaux 1 et 2, et A, lorsque la mise en œuvre de l'alinéa précédent entraîne une modification essentielle de la structure de la paye, le salarié devra donner son accord en signant

¹ Article introduit par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1^{er} novembre 2009.

² Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1^{er} novembre 2009.

³ Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1^{er} novembre 2009.

un avenant à son contrat de travail. A défaut d'accord, la structure antérieure du bulletin de paye sera conservée.

Pour obtenir un récapitulatif de l'évolution de la valeur du point, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Le salaire de base mensuel est déterminé en multipliant le coefficient attribué au groupe de classification du salarié par la valeur du point, sans pouvoir être inférieur au SMIC. Pour les salariés à temps partiel, il est proratisé en fonction du volume horaire contractuel des salariés concernés.

Rappel : la rémunération minimale conventionnelle due pour un salarié à temps plein est calculée pour 151,67 heures mensuelles (soit 35 heures hebdomadaires), sachant que 151,67h correspond à 35h x 52 semaines /12 mois.

Il s'agit de minimas conventionnels : les salariés peuvent donc percevoir une rémunération totale supérieure au salaire minimum correspondant à son coefficient (avec l'ajout de diverses primes, quelle que soit leur dénomination).

Pour tous les salariés sans exception, les primes d'ancienneté, de reconstitution de carrière à l'embauche et de déroulement de carrière ne peuvent être prises en compte dans le salaire brut pour atteindre le minimum conventionnel du groupe de classification.

- *Les salariés des groupes B à H :*

Depuis avril 2006, le salaire de base minimum conventionnel correspondant au groupe de classification est obligatoirement distingué sur le bulletin de paye des autres primes et avantages dus au salarié (il figure sur la première ligne du bulletin de paie) ; il subit donc toujours de ce fait une augmentation dès que la valeur du point augmente.

Exemple basé sur la valeur du point de 2018, un salarié en temps complet au groupe D, coefficient 300, avec une prime d'ancienneté de 12 points, et une prime personnelle de 50€.

Présentation du bulletin de paye :

salaire de base = 1842 (300 x 6.14)

prime d'ancienneté = 73.68 (12 x 6.14)

prime personnelle = 50

Salaire brut mensuel = 1965.68 euros

- *Les salariés du groupe A, niveaux 1 et 2 :*

Depuis le 1^{er} novembre 2009, comme pour les salariés des autres groupes, le salaire de base correspondant au coefficient minimum conventionnel doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Attention, pour les salariés déjà en poste dans l'entreprise, modifier la structure du bulletin de paie constitue une modification du contrat de travail. Il faut donc impérativement obtenir l'accord écrit du salarié via un avenant au contrat de travail. Peuvent alors se présenter deux cas de figure depuis le 1^{er} novembre 2009 :

- *le salarié a accepté la modification et signé l'avenant, ce qui permet de faire figurer son salaire minimum conventionnel sur une ligne distincte du bulletin de paie. Attention, cette modification de la structure du bulletin de paie n'a dû avoir aucun impact sur le montant de la rémunération due au salarié.*
- *le salarié a refusé la modification, ce qui constitue un droit du salarié qui ne peut pas être sanctionné pour ce motif. En effet, la structure de la paie d'un salarié constitue un élément essentiel de son contrat de travail, laquelle ne peut être modifiée unilatéralement. L'employeur a dû alors conserver la présentation du bulletin de paie du salarié. Dans ce cas, à chaque modification de la valeur du point, l'employeur doit dès lors s'assurer de leur appliquer la revalorisation indiquée par les partenaires sociaux dans l'Avenant à la CCNA.*

1.7.2. Prime d'ancienneté¹

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

Cet avis est toujours applicable sous réserve des références aux 3,4 et 5 points et l'échéance de 12 mois qui ont été remplacées depuis 2003 par 4 points pour tous les salariés à échéance de 24 mois.

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.

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

La prime d'ancienneté est versée tous les mois.

Lorsqu'un CDD, quel que soit le motif, se poursuit par un CDI, sans interruption, l'ancienneté débute à la date d'embauche en CDD.

Attention : en cas de succession de CDD saisonniers dans la même structure, leur durée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté (article L 1244-2, 3^{ème} alinéa du code du travail).

- 1/ Nombre de points acquis

Depuis le 01/01/2003, tout salarié, quel que soit son groupe, bénéficie de 4 points d'ancienneté supplémentaires après chaque période de 24 mois de travail effectif ou assimilé (cf. publications sur l'espace adhérent pour les points avant 2003).

Remarque : la CCNA ne plafonne pas le nombre de points d'ancienneté acquis : le salarié cumule des points sans limite tout au long de son contrat de travail.

Attention : *les points d'ancienneté ne doivent pas être ajoutés au coefficient de base du salarié : la prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie (distincte de la prime de reconstitution de carrière également).*

Date de première attribution des points d'ancienneté (dispositif depuis 2003) :

- *Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2002 : 24 mois après la date d'embauche*

Ex : un salarié embauché le 1^{er} mai 2004 aura droit à 4 points le 1^{er} mai 2006 ; au 1^{er} mai 2018, il aura acquis en principe 26 points d'ancienneté.

- *Pour les salariés en poste au 31 décembre 2002 et qui ont bénéficié d'une prime d'ancienneté en 2002 : 24 mois après la date de la dernière attribution de points d'ancienneté.*

Ex : un salarié embauché en février 2000 au groupe 4 (désormais groupe C). En février 2002, son nombre de points est de 4 points x 2 = 8 points. En février 2003, son nombre de points n'a pas été augmenté. En février 2004, il a eu droit à nouveau à 4 points supplémentaires, puis 4 points à chaque échéance de 2 ans.

- 2/ Calcul de la prime d'ancienneté

Tous les salariés quel que soit leur temps de travail acquièrent le même nombre de points d'ancienneté, soit 4 points tous les 24 mois ; le nombre de points d'ancienneté n'est pas proratisé en fonction de la durée de travail.

En revanche, pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un temps complet, le montant de la prime est calculé proportionnellement au temps de travail contractuel du salarié.

Exemple (basé sur la valeur du point à 6.14€ de 2018) : 2 salariés sont embauchés le 1/06/2004, l'un à temps plein et l'autre à 20h par semaine.

Au 1^{er} juin 2018, leur prime d'ancienneté est en principe égale à :

salarié à temps plein : 26 points x 6.14€ = 159.64 euros.

salarié à temps partiel : (26 points x 6.14€) x 20/35 = 91.22 euros.

Pour plus de renseignements sur la prime d'ancienneté, voir nos publications sur votre espace adhérent.

1.7.5 Reconstitution de carrière à l'embauche

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

- Ancienneté de branche

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

Cette prime sera égale à deux points par année entière.

- Ancienneté dans l'Economie Sociale (associations, mutuelles et coopératives...)

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

Cette prime sera égale à un point par année entière.

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

Un employeur qui embauche un salarié doit vérifier s'il a déjà travaillé dans une entreprise qui relevait de la CCNA (y compris dans sa propre structure) ou d'une structure relevant de l'Economie Sociale et solidaire (à savoir toute structure à but non lucratif relevant d'une autre Convention Collective que la CCNA ou sans Convention Collective).

Attention, seuls les employeurs de droit privé sont pris en compte : les précédents contrats de travail conclus auprès d'employeurs publics (mairie, conseil régional, fonction publique...) n'entrent pas dans le calcul.

Préalablement au recrutement, l'employeur doit demander un certificat de travail (afin de connaître la durée du contrat) et un bulletin de paie (pour connaître le secteur d'activité de l'entreprise et donc la CCN applicable) pour chaque activité salariée réalisée par le candidat retenu. Il distingue ensuite entre les activités Animation, Economie sociale et « autres ».

- *Concernant les activités Animation : il fait la somme des mois d'activité qu'il divise par 12 pour avoir un total en années, total arrondi à l'inférieur*, qui est multiplié par 2*
- *Concernant les activités Economie sociale : il fait la somme des mois d'activité qu'il divise par 12 pour avoir un total en années, total arrondi à l'inférieur*, qui est multiplié par 1*

**Les points de reconstitution de carrière sont attribués par année entière : les années incomplètes ne sont pas prises en compte.*

Les contrats isolés inférieurs à 1 mois ne comptent pas

Exemple : un salarié a 27 mois d'ancienneté dans la branche animation et 35 mois dans l'Economie Sociale. Le nombre de points de la prime de reconstitution sera donc la suivante :

Animation : $27/12 = 2.25$ soit 2 années entières x 2 points = 4 points

Economie Sociale : $35/12 = 2.92$ soit 2 années entières x 1 point = 2 points

Total : 6 points

La prime de reconstitution de carrière est versée tous les mois. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Attention : pour les salariés avec un temps de travail inférieur à temps complet, on ne proratisé pas le nombre de points accordés au titre de la reconstitution de carrière, mais uniquement le montant de la prime correspondante versée au salarié, calculé proportionnellement à son temps de travail contractuel.

Exemple (basé sur la valeur du point de 2018) : un salarié comptabilisant 50 mois dans l'animation est recruté pour 15 heures de travail hebdomadaires :

- Nombre de points dus au titre de la reconstitution de carrière : $50 / 12 = 4,17$, soit 4 années entières x 2 = 8 points

- Montant de sa prime de reconstitution de carrière : $(8 \text{ points} \times 6,14\text{€}) \times 15/35 = 21,05 \text{ euros}$.

Remarque : pour les salariés embauchés avant le 01/01/2003, la prime de reconstitution de carrière correspond à un autre mode de calcul. Contacter le CNEA pour plus de précisions

¹ Les articles 1.7.3 et 1.7.4 ont été supprimés sans être remplacés.

1.7.6 Déroulement de carrière¹

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

1.7.6.1. Entrée en vigueur

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

1.7.6.2. Date du premier contrôle

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

1.7.6.3. Mise en œuvre du contrôle

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

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	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 salarié².

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 Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1er janvier 2010.

² Alinéa introduit par l'avenant n°129 du 14 septembre 2009, applicable depuis le 2 janvier 2010.

Le déroulement de carrière permet d'assurer une évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années. Ce dispositif est applicable depuis le 1^{er} janvier 2010.

Il s'agit pour l'employeur de vérifier à échéances fixes, si la rémunération de ses salariés a suffisamment évolué par rapport au référentiel déterminé par les partenaires sociaux, dans le tableau ci-contre.

	Echéance de contrôle			Nombre de points DC par Groupe (Y)					
	Salarié embauché avant le 1/01/2003*	Salarié embauché entre le 1/01/2003 et le 31/12/2005	Salarié embauché à compter du 1/01/2006	A et B	C et D	E et F	G et H	1 et 2	
Echéance 1	Janvier 2010** (+4 ans)	Janvier 2010** (+4 ans)	Date d'embauche + 4	5	8	9	15	9	
Echéance 2	Janvier 2012 (+9 ans)	Date d'embauche + 9	Date d'embauche + 9	11	16	18	30	18	
Echéance 3	Janvier 2016 (+13 ans)	Date d'embauche + 13	Date d'embauche + 13	17	25	28	45	28	
Echéance 4	Janvier 2025 (+22 ans)	Date d'embauche + 22	Date d'embauche + 22	28	46	49	70	49	
Echéance 5	Janvier 2033 (+30 ans)	Date d'embauche +30	Date d'embauche +30	44	68	68	95	68	
Echéance 6	Janvier 2038 (+35 ans)	Date d'embauche + 35	Date d'embauche + 35	60	90	90	130	90	

*Le point de départ est 2003 pour le calcul des tranches d'années (pas de prise en compte des années avant 2003).

**La première échéance est janvier 2010 (et non 2007 (2003+4 ans) car il a été décidé que le dispositif de contrôle des points du déroulement de carrière ne pouvait pas commencer avant le 1^{er} janvier 2010)

Attention : les points indiqués dans le tableau ne se cumulent pas d'une échéance à l'autre.

Exemple : un salarié au groupe A, coefficient 245, qui bénéficierait de 5 points en plus au titre de son déroulement de carrière au terme de l'échéance des 4 ans, aura seulement droit à 11 points en plus de son coefficient 245 au terme de l'échéance des 9 ans, soit 256 points (et non 245 + 5 + 11 = 261 points).

Exemple : pour un salarié embauché le 1^{er} mars 2005, les échéances seront les suivantes :

Janvier 2010 - Mars 2018 (mars 2005 + 13 ans)
Mars 2014 (mars 2005 + 9 ans) - Etc...

Exemple : pour un salarié embauché le 1^{er} juin 2007, les échéances sont les suivantes :

Juin 2011 (juin 2007 + 4 ans) - Juin 2020 (mars 2007 + 13 ans)
Juin 2016 (juin 2007 + 9 ans) - Etc...

Vérification à effectuer :

A chaque échéance, mais également chaque mois au cours duquel est intervenu un changement dans la rémunération du salarié concerné, l'employeur devra réaliser la soustraction suivante :

(Nombre de points du tableau x valeur du point x temps de travail contractuel du salarié hebdomadaire ou mensuel / 35h ou 151,67h) – primes et salaires versées au salarié en plus des minimas conventionnels

- Si le résultat est positif, il faudra verser au salarié une prime de déroulement de carrière correspondant à ce résultat
- Si le résultat est négatif ou égal à 0, il n'y aura pas de prime de déroulement de carrière à verser au salarié

Exemple 1 : un salarié à temps complet au groupe D coefficient 300 embauché le 1^{er} juillet 2004. Au 1^{er} janvier 2010, il a cumulé une prime d'ancienneté de 8 points. Depuis le 1^{er} janvier 2008, il perçoit une prime personnelle de 200€. Ayant été embauché entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2005, la première vérification de son déroulement de carrière est intervenue le 1^{er} janvier 2010.

Salaire de base : $5.63^* \times 300 \text{ points} = 1689\text{€}$;

prime d'ancienneté : $5.63^* \times 8 \text{ points} = 45,04\text{€}$.

salaire brut total : $1689\text{€} + 45,04\text{€} + 200 \text{ €} = 1934,04\text{€}$;

Contrôle du déroulement de carrière : $(8 \text{ points} \times 5,63 \times 35/35) - 200 = - 154,96\text{€}$

*Au moment de la première vérification du déroulement de carrière, la valeur de point était de 5.63€.

Le résultat étant négatif, le salarié ne bénéficie pas de prime de déroulement de carrière en janvier 2010.

Exemple 2 : un salarié à temps partiel (10h par semaine) au groupe C, coefficient 280 (embauché le 15 juin 2000) et comptant 20 points d'ancienneté au 1^{er} janvier 2010. Ayant été embauché avant le 1^{er} janvier 2003, la première vérification de son déroulement de carrière intervient le 1^{er} janvier 2010 comme suit :

Salaire de base : $(280 \text{ points} \times 5.63^*) \times 10/35 = 450,40\text{€}$

prime d'ancienneté : $(20 \text{ points} \times 5.63^*) \times 10/35 = 32,17\text{€}$

Prime personnelle : 10€

salaire total brut : 450,40€ + 32,17€ + 10€ = 507,57€

Contrôle du déroulement de carrière : (8 points x 5,63 x 10/35h) – 10€ = 2,87€.

*Au moment de la première vérification du déroulement de carrière, la valeur de point était de 5.63€.

Au titre du déroulement de carrière, le salarié doit bénéficier d'une prime mensuelle de déroulement de carrière de 2,87€ par mois (jusqu'en janvier 2012 - échéance de 9 ans - si sa rémunération n'évolue pas).

1.8 Exemples d'emplois et formations

1.8.1 Généralités

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

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

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

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

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

1.8.2 Exemples d'emplois

Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, aide de cuisine, agent de maintenance, agent de service, agent de surveillance ou de sécurité, agent technique d'entretien, employé de restauration, standardiste, surveillant post et périscolaire...
Groupe 3	Agent d'accueil et d'information, agent d'accueil et de vente, secrétaire, agent de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide comptable, aide documentaliste, aide éducateur, animateur périscolaire, auxiliaire de puériculture, commis de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...
Groupe 4	Animateur, animateur ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, garde-animateur (environnement), guide accompagnateur, guide, informateur jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicien spectacle...
Groupe 5	Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économiste, conseiller familial ou professionnel, directeur CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, guide accompagnateur, informateur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale...
Groupe 6	Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de mission, chef comptable, conservateur, conseiller familial ou professionnel, documentaliste-bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, guide accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur...
Groupes 7 - 8	Conservateur, directeur administratif et financier, directeur d'association, directeur d'équipement, directeur de service...

Il faut bien comprendre que ces emplois sont cités à titre d'exemple, et que seules les indications données à l'article 1.5 (définition et critères de classification) importent pour réaliser la classification des salariés (en tenant compte de leur niveau d'autonomie, de responsabilités et de technicité).

En effet, l'intitulé du poste ne permet pas à lui seul de connaître les fonctions réellement effectuées par le salarié, ses responsabilités, son autonomie... Or, seules les fonctions concrètement exercées dans la structure permettent de déterminer le groupe de classification. L'intitulé du poste ne peut donc pas être un critère satisfaisant pour déterminer le groupe de classification auquel appartient le salarié.

Remarque : les dénominations de groupe indiquées dans la première colonne n'ont pas été mises à jour depuis les modifications de l'avenant 127.

1.8.3. Principales certifications spécifiques à la branche

Le tableau ci-dessous indique pour les principaux diplômes du champ de l'animation les niveaux auxquels ils se situent (Niveau IV à II).

Il est rappelé que ce n'est pas le diplôme en soi qui conduit à un niveau de classification, mais bien le type d'emploi que ces diplômes permettent d'exercer.

Niveaux	Certifications
Niveau IV	BEATEP ou BP JEPS
Niveau IV	BEES 1er degré
Niveau IV	CQP Animateur 1er degré
Niveau III	Educateur jeunes enfants, Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
Niveau III	DEFA
Niveau III	DE Danse ou musique, DUMI musique
Niveau III	DEUST
Niveau III	DUFA
Niveau III	DUT/ BTS Carrières Sociales option Animation
Niveau II	BEES 2ème degré
Niveau II	DE-DPAD
Niveau II	Licence professionnelle d'animation
Niveau II	CA Danse ou musique

Comme indiqué dans les commentaires des articles 1.1 et 1.4 de la présente Annexe, la détention d'un diplôme particulier n'a pas, à elle seule, d'impact sur le choix du groupe de classification du salarié.

En effet, même si le diplôme détenu est exigé par la réglementation en vigueur, la possession de ce diplôme ne détermine pas à elle seule les fonctions qui seront réellement mises en œuvre par le salarié dans la structure.

Or, seules les tâches effectuées par le salarié dans l'entreprise, ses missions et ses responsabilités permettent, dans le cadre de l'article 1.5, de classer le salarié dans le groupe adéquat. Au même titre que l'intitulé du poste, le diplôme détenu n'est donc pas un critère satisfaisant pour choisir le groupe de classification du salarié.

Protocole d'accord sur les modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant 46 du 2 juillet 1998

Article 1 : Horaire figurant sur la fiche de paie

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

- professeurs : $Hs \times 39 \times 4.33 / 24$
- animateurs techniciens : $Hs \times 39 \times 4.33 / 26$

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

Article 2 : Salariés à temps partiel

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

- professeurs : $Hs \times 8100 / 24$
- animateurs techniciens : $Hs \times 7000 / 26$

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

Article 3 : Prime d'ancienneté

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

- professeurs : $Hs \times P \times V / 24$
- animateurs techniciens : $Hs \times P \times V / 26$

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

P représente le nombre de points d'ancienneté acquis.

V représente la valeur du point.

Article 4 : Calcul de la prime différentielle

4.1 Salaire de référence 1997/1998

Le salaire annuel de référence est composé de la totalité des sommes perçues entre le 1/9/97 et le 31/8/98.

Le salaire mensuel de référence est obtenu en divisant le salaire annuel de référence par 12.

4.2 Horaire de référence 1997/1998

L'horaire de référence se calcule en divisant le nombre total d'heures effectuées en présence du public au cours de la période 1997/1998 par le nombre de semaines d'ouverture de l'activité.

4.3 Salaire horaire de référence 1997/1998

Le salaire horaire de référence se calcule en divisant le salaire annuel de référence obtenu à l'article 4.1 par l'horaire obtenu à l'article 4.2

4.4 Calcul du salaire théorique 1997/1998

Le salaire théorique se calcule conformément à l'article 2, auquel on ajoute une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 3, l'ensemble calculé en prenant l'horaire de référence défini à l'article 4.2

4.5 Calcul de la prime différentielle

Lorsque le salaire mensuel de référence calculé à l'article 4.1 est supérieur au salaire théorique défini à l'article 4.4, le salarié a droit à une prime différentielle horaire calculée comme suit :

- professeurs : $(D \times 24) / (H \times 39 \times 4.33)$
- animateurs techniciens : $(D \times 26) / (H \times 39 \times 4.33)$

D représente la différence entre les deux salaires mensuels

H représente l'horaire de référence

Cette prime est acquise de manière définitive et sera versée chaque mois en fonction du nombre d'heures figurant sur la fiche de paye.

Article 5 : Echancier d'ancienneté

Le salaire horaire défini à l'article 1.4.4 de l'annexe I et autorisant un échancier de mise en place de l'ancienneté est calculé comme suit :

$$S \times 12 / H$$

S représente le salaire mensuel théorique calculé à l'article 4.4

H représente l'horaire total effectué en présence du public en 1997/1998 utilisé à l'article 4.2.

Article 6

Le présent protocole prend effet le premier septembre 1998.

Attention : ce protocole d'accord avait pour objet spécifique d'accompagner le changement de type de contrat de travail des animateurs techniciens / professeurs en 1998 (avenant n°46). Ses dispositions ne doivent donc être utilisées aujourd'hui que dans ce cadre pour les entreprises qui ne sont pas encore en règle (passage du CDI intermittent au statut de l'article 1.4 de l'Annexe I).

Article 1 :

Depuis le passage aux 35 heures, il ne faut plus utiliser le chiffre 39 pour le calcul mais 35.

Article 2 :

Pour les professeurs, le salaire actuel n'est plus de 8100 francs mais de 255 multiplié par la valeur du point en vigueur.

De même, le salaire actuel des animateurs techniciens n'est plus de 7000 francs mais de 245 multiplié par la valeur du point en vigueur (avec vérification du montant du Smic).

Pour plus d'informations, voir nos publications sur votre espace adhérent.

Article 4.3 :

Cet article n'a plus de raison d'être car il est déjà repris dans l'article 5.

ANNEXE IV : CREATION ET RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Préambule

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) dans le secteur d'activité de l'animation socioculturelle.

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

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant de la Convention Collective de l'animation socioculturelle.

1. Modalités de création des C.Q.P.

1.1. La C.P.N.E.F. est mandatée en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des C.Q.P. ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et la délivrance des C.Q.P. aux salariés.

1.2. La décision de valider un C.Q.P. est prise par les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges qui doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- la vérification de l'absence de diplômes d'Etat correspondants ;
- le référentiel de compétences de l'emploi visé ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi;
- les conditions de mise en œuvre du C.Q.P.;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- les modalités de prise en compte des acquis professionnels.

1.3. Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les C.Q.P. évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

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

2. Organisation de la préparation des C.Q.P

2.1. Pour pouvoir préparer des salariés à un C.Q.P., un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit obtenir l'agrément de la C.P.N.E.F.

2.2. Cet accord est donné sur la base d'une demande comportant notamment :

- les modalités pratiques de la formation et de son financement ;
- Les modalités d'organisation de l'alternance ;
- les modalités de prise en compte des tuteurs et de leur formation spécifique.

3. Délivrance des C.Q.P.

3.1. Un C.Q.P. ne peut être délivré qu'aux stagiaires qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges

du C.Q.P.

3.2. Pour la passation des épreuves, un jury est constitué par cinq personnes dont :

- le responsable de la formation ;
- un représentant des organisations d'employeurs désigné par la C.P.N.E.F.;
- un représentant des organisations de salariés désigné par la C.P.N.E.F.;
- deux experts désignés par les représentants de la C.P.N.E.F.

4. Reconnaissance des C.Q.P.

4.1. Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur qualification.

4.2. L'envoi d'un salarié en formation préparatoire à un C.Q.P., ou l'existence de la possession d'un C.Q.P. lors de l'embauche, vaut présomption de classification au niveau du C.Q.P. requis.

5. Liste des C.Q.P.

Animateur socioculturel premier degré (groupe III des classifications).

Avenant N° 13 DU 12 OCTOBRE 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi - solidarité (C.E.S.)

Le présent accord a pour objet, en complétant les dispositions contenues dans les textes législatifs et réglementaires, de préciser les conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité par les employeurs assujettis à la Convention Collective de l'animation socioculturelle.

Les signataires considèrent qu'il convient d'être rigoureux dans l'utilisation de ce dispositif et à cette fin adoptent des modalités d'application complémentaires.

Ils conviennent de se retrouver un an après son extension pour faire le point sur son exécution et y apporter les modifications nécessaires.

Cet accord sera complété, dans chaque entreprise par l'information prévue à l'article 1er du présent accord.

Article 1

La signature d'une première convention avec l'Etat tel que prévu à l'article 322-4-7 du code du travail donnera lieu dans chaque entreprise à une information présentée pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

Cette information définira dans le cadre du projet global de l'association, les activités nouvelles, le développement des activités existantes, ainsi que les emplois existants et/ou nouveaux qui sont concernés par la convention passée avec l'Etat.

Article 2

Le rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4-7 porte sur :

- les conditions de réalisation des projets d'insertion ;
- les modalités de la formation complémentaire ;
- l'évaluation des qualifications acquises ;
- les conditions de l'accompagnement du salarié ;
- le suivi du C.E.S. en fin de contrat (création d'emploi, projet personnel de formation...).

Ce rapport est présenté pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

Article 3

L'employeur doit permettre à toute personne bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité l'accès à la formation professionnelle.

A cet effet, chaque employeur de C.E.S. devra demander à l'Etat la prise en charge d'une formation en fonction des dispositions prévues par les textes sur les contrats emploi-solidarité.

De la même manière, les titulaires du contrat emploi-solidarité doivent pouvoir prétendre aux dispositions du plan de formation de l'entreprise.

Article 4

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

Article 4.1. Tutorat exercé par un salarié

Chaque salarié dont la durée de travail correspond au minimum à un mi-temps ne peut être tuteur de plus de trois personnes bénéficiant de mesures pour l'emploi.

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

En l'absence de salariés, ou de salariés susceptibles d'être tuteur, le tutorat est exercé par un administrateur possédant les compétences requises. Dans ce cas, l'entreprise ne peut conclure plus de deux contrats emploi-solidarité simultanément.

Article 5

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

Article 6

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité sont électeurs ou éligibles lors des élections de représentants du personnel en fonction des règles appliquées à l'ensemble du personnel.

Cet avenant n'a plus aucune application dans notre branche dans la mesure où le contrat emploi solidarité n'existe plus depuis 2005, et a été remplacé par le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI CAE).

ANNEXE V : Contrat de travail à temps partiel à double horaire

PREAMBULE

L'activité basée sur le rythme scolaire, d'un grand nombre de structures de la branche entraîne pour des salariés l'existence de périodes travaillées comportant des alternances d'horaires.

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

Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent accord concerne tous les salariés à temps partiel dont l'activité est basée sur un double horaire (périodes scolaires, périodes de congés scolaires).

Article 2 : Droit syndical et Institutions Représentatives du Personnel

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être délégué syndical .

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être représentant du personnel.

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut participer aux réunions des commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la convention de l'animation.

Les heures de délégation ou de commission prises par les salariés sous contrat de travail à double horaire, pendant les périodes basses, sont payées comme temps de travail.

Article 3 : Rémunération

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

Article 4 : Congés payés

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire bénéficie de 5 semaines de congés payés par cycle de travail de 12 mois et ceci dès l'année d'embauche.

Le contrat de travail doit prévoir le nombre de semaines maximum qui peuvent être prises en période haute, sans que ce nombre puisse être inférieur à trois dont au moins 2 semaines consécutives entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

Article 5 : Contrat de travail

En outre, le contrat de travail précise :

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

Le contrat de travail à temps partiel à double horaire est un contrat modulé. Il ne comporte pas certaines des mentions obligatoires exigées aujourd'hui par la loi, raison pour laquelle nous vous déconseillons par principe de l'appliquer.

Accord de branche du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination

Préambule

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 mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie à une nation, son 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 :

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 1^{er} 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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non 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 professionnelles 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 (article L2242-5 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 (article 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.

Rappel de ce qui existe déjà dans la CCNA :

- 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 le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

- Article 4.1 : « En cas de vacances 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 1 : champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche de l'Animation.

Sont exempts 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 : sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

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 communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès des entreprises et des instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT ...).

Pour se 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 œuvre 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 œuvre 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 : recrutement et intégration des salariés

3-1 Le 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 CDI par sexe / fonction / groupe d'embauche / salaire ;*
- *Nombre et répartition des embauches 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 L'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 ;
- 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 : mixité dans l'emploi

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement les femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires (exemple : encadrement) et inversement, à augmenter progressivement les hommes dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires (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 œuvre 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 - la gestion des parcours d'évolution professionnelle

5-1 La 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 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 maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront :

- A prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- A proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- A 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 La promotion et la 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 doivent être effectués de manière égalitaire pour tous les candidats

Indicateurs :

- *Nombre de promotions (changement de groupe) par sexe / fonction / ancienneté dans le groupe précédent;*

Article 6 - égalité salariale

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 L3221-2 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/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 aboutie, 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 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 salariées relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre 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 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.

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 maternité, 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 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 – rôle de la branche

- 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 œuvre, un rapport comprenant les éléments suivants :
 - o répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
 - o répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
 - o répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
 - o répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
 - o répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;
 - o répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles ;
 - o 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 ;
 - o mouvement du personnel : embauche, changements de classification, sorties ;
 - o accès aux différentes actions de formation.
- Intégrer dans les travaux et études menées 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 non discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.

Article 9 : durée de l'accord – entrée en vigueur

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 : révision et dénonciation

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 accusé de réception ou tout autre moyen probant aux autres parties signataires et mentionner les dispositions dont la révision est demandée.

Dans un délai de trois mois maximums 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 demeuraient 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 : publicité et dépôt

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.

Cet accord de branche porte sur l'égalité de traitement entre les salariés, notamment entre les hommes et les femmes. Il décline l'accord des partenaires sociaux de l'Economie sociale (signé par l'Udes).

Il fixe un certain nombre d'objectifs dans ce sens, à travers la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche, le recrutement et l'intégration des salariés, la mixité dans l'emploi, la gestion des parcours d'évolution professionnelle, l'égalité dans la rémunération, et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les associations qui ont déjà conclu un accord d'entreprise dans ce sens, ou mis en place un plan d'action (obligatoire depuis 2012 pour les entreprises de 50 salariés ETP et plus), ne seront pas soumises à l'application de cet accord, et pourront continuer à appliquer leur propre accord ou plan d'action.

Pour les autres entreprises soumises à l'accord de branche, les nouvelles obligations concrètes concernent essentiellement :

- *le recrutement des salariés : à savoir garantir le principe de non-discrimination à chaque étape de recrutement, et surtout, élément nouveau, l'obligation de justifier par écrit le fait ne pas retenir un candidat reçu en entretien.*
- *la mixité dans les emplois : veiller au rééquilibrage progressif des emplois dans lesquels il y a majoritairement des hommes ou majoritairement des femmes.*

Accord de branche du 26/06/2015 relatif à l'apprentissage

Annexe au titre VII relatif à la formation professionnelle

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 employeurs d'apprentis.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux marquent à nouveau leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et 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 œuvre 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 : Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Animation.

Article 2 : Priorités d'actions

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 à 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

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.

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 ;

Article 3 : Objectifs quantitatifs en matière d'embauche

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 fin 2017, soit une augmentation de 42 % par rapport à fin 2014.

Article 4 : Objectifs qualitatifs

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 : Evaluation

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 : Durée et clause de reconduction

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 : Dépôt et entrée en vigueur

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.

Cet accord à durée déterminée fixe les priorités d'actions pour développer l'apprentissage, les objectifs quantitatifs en matière d'embauche et les objectifs qualitatifs pour la branche.

Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social de Branche relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé de la Branche de l'Animation

Préambule

La Branche de l'animation était dotée, depuis de nombreuses années d'un régime de prévoyance complémentaire. Depuis le 1^{er} janvier 2016, elle dispose également d'un régime de garantie des frais de santé.

Conformément à l'article L912-1 du Code de la Sécurité sociale, la Branche de l'Animation a instauré par accord des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif (article 11.3.4 de la CCN Animation pour la partie santé, issu de l'avenant 154 du 19.05.15, et article 8.10 de la CCN Animation, issu de l'avenant 156 du 17.12.15).

Les organisations syndicales et patronales signataires des différents accords conclus au niveau de la branche ont affirmé leur attachement :

- A mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs ;
- A en assurer le pilotage et le suivi de manière pertinente et efficiente en commission paritaire ;
- A optimiser la gestion des fonds destinés à financer les actions de solidarité qu'ils auront déterminées, à en garantir une gestion transparente et donc à prévoir une mutualisation renforcée ;

Ceux-ci rappellent en outre l'obligation réglementaire qui leur est imposée de rendre effectif le haut degré de solidarité des régimes instaurés et de veiller à la restitution quantitative et qualitative des prestations servies dans ce cadre.

C'est pour s'assurer de pouvoir atteindre ces objectifs que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place un dispositif de gestion unique centralisée de la politique de solidarité conventionnelle pour chacun des régimes complémentaires, santé et prévoyance, en :

- Assurant, d'une part, une mutualisation des fonds des entreprises et des salariés qui cotisent au titre d'assurances collectives mises en œuvre en application des régimes instaurés au niveau de la branche et ce séparément pour chacun des régimes, santé et prévoyance ;
- En mettant en œuvre, d'autre part, un pilotage paritaire maîtrisé du déploiement des prestations à caractère non directement contributif inhérentes à la mise en œuvre des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, santé et prévoyance.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont entendu organiser leur politique d'action sociale, dans le prolongement et le respect des accords préexistants suscités, dans le cadre d'un accord distinct.

Cet accord a été conclu après audition spécifique de l'ensemble des organismes assureurs recommandés par la branche en matière de prévoyance comme en matière de santé.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord a vocation à régir les règles applicables au niveau de la branche de l'animation relatives à la mise en œuvre effective du haut degré de solidarité de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaire en vigueur.

Ainsi, il est expressément convenu que le présent accord précise les modalités, sur le thème de la solidarité, des textes suivants :

- S'agissant du régime de santé :

L'article 11.3.4 de la CCN Animation, qui indique notamment « 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 œuvre des mesures d'Action Sociale définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Négociation. »

- S'agissant du régime de prévoyance :

L'article 8.10 qui indique notamment « 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 œuvre des mesures d'Action Sociale définies par la Commission Nationale Paritaire de Gestion. »

Article 2 – Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité

2.1. Centralisation de la gestion du dispositif conventionnel de solidarité

Poursuivant un double objectif de mutualisation renforcée et de transparence, les partenaires sociaux entendent mettre en place des mécanismes de gestion centralisée des dispositifs conventionnels de solidarité, séparément pour la santé et la prévoyance, conformément aux dispositions des articles L912-1, R912-2 et D912-14 et suivants du Code de la sécurité sociale.

2.1.1. Principe de gestion unique centralisée

Les organisations syndicales et patronales consacrent, au niveau de la branche de l'animation, le principe d'une gestion unique et centralisée de la politique de solidarité pour chaque dispositif conventionnel de protection sociale complémentaire négocié à son niveau et comprenant une clause de recommandation.

Il est ainsi convenu que la branche choisit, conformément aux principes visés dans le présent accord, un unique organisme mandaté pour assurer la gestion, pour le compte de la branche et en application des accords conclus par elle, les politiques de solidarité mise en œuvre dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance d'une part et de santé d'autre part.

2.1.2. Choix, renouvellement ou changement de gestionnaire

Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu comme organisme gestionnaire unique de ses politiques de solidarité l'organisme suivant :

L'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des recommandations négociées au niveau de la branche.

Le premier mandat prend effet à compter du 1er janvier 2017.

Au jour de la signature de la présente convention, et sauf modification des accords de branche, les recommandations, tant pour le régime de santé que pour le régime de Prévoyance, prennent fin au 31.12.18, qui serait donc la fin du mandat actuel, sauf modification de la présente convention ou de l'un ou des 2 accords de branche relatifs à la Prévoyance et à la Complémentaire santé.

A chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se positionnera paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire.

Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

2.1.3. Sort des réserves constituées par la branche au titre de la solidarité

Il est expressément précisé que les sommes gérées par l'organisme mandaté par la branche ne sont en aucun cas sa propriété pas plus qu'elles ne sont celles des assureurs recommandés tant en matière de santé que de prévoyance.

Les sommes perçues dans ce cadre par le gestionnaire unique, comme par les assureurs recommandés, sont donc intrinsèquement liées au régime conventionnel et seront automatiquement transférées à l'organisme mandaté par la branche.

Tout organisme mandaté (gestionnaire unique ou assureur recommandé) par les partenaires sociaux pour gérer ses politiques de solidarité reconnaît expressément, en acceptant ce mandat, qu'il ne disposera d'aucun droit sur les sommes ainsi gérées et celui-ci s'engage à les restituer à la branche une fois son mandat arrivé à échéance.

2.2. Mutualisation des primes d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les accords collectifs conclus jusqu'alors au niveau de la branche prévoient que 2% des primes des régimes conventionnels d'assurance collective sont affectés aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R912-1 du Code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux confirment ici que toutes les primes perçues par les assureurs recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche seront mutualisées au sein des dispositifs de gestion unique centralisée, pour la santé d'une part et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé à l'article 3.1.2. du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de solidarité s'organiseront en conséquence, en concertation avec l'organisme gestionnaire mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation.

Les organisations syndicales et patronales veilleront au bon fonctionnement de ces dispositifs au travers des rapports annuels prévus par les articles D912-14 et D912-15 du Code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que les dispositifs mis en place au niveau du gestionnaire sont communs aux assureurs recommandés, pour la santé d'une part et pour la prévoyance d'autre part, et exclusivement mis en place au bénéfice des entreprises qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront se rapprocher de leur propre assureur pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations et les actions de solidarité telles qu'elles résultent du présent accord et des accords de branche préexistants.

2.3. Fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées

Le fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées au niveau de la branche est assuré par l'organisme mandaté dans le cadre du présent accord.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif centralisateur du Haut degré de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de protection sociale des salariés dans les situations les plus difficiles depuis près de 50 ans.

Son expertise en matière d'action sociale destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des contextes fragilisants lui a par ailleurs permis de construire un réseau d'intervenants de qualité pouvant apporter des réponses aux problématiques des salariés.

Son rôle transverse en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres institutions partenaires en totale fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les relations entre cet organisme et les assureurs recommandés sont précisées par voie de protocole

technique spécifique visé par les partenaires sociaux.

2.3.1. Détermination des besoins de la branche

Cet organisme est ainsi l'interlocuteur de la branche pour ce qui concerne la détermination des actions de solidarité qu'elle entend mettre en œuvre.

Il est convenu, à ce titre que l'organisme mandaté s'engage, en acceptant cette mission, à accompagner la branche dans l'identification de ses véritables besoins et des types de solutions appropriées.

Cet accompagnement se traduit par la mise en œuvre, par l'organisme mandaté, d'un audit social de la branche aux fins de dresser son profil social et un bouquet de services.

L'organisme mandaté préconisera alors des services en adéquations avec les résultats de l'audit.

Ces propositions seront validées par les partenaires sociaux, ces derniers ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés.

Dans ce cadre, il est également convenu que l'organisme mandaté assiste la branche dans un choix objectif des services répondant aux solutions attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme gestionnaire assurera un suivi des besoins de la branche en veillant à leur éventuelle évolution et fera des restitutions périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

2.3.2. L'organisation d'appels à projet

Ce choix, opéré prioritairement au sein des actions proposées par les assureurs recommandés des régimes conventionnels de la branche, sera opéré dans le cadre de procédures d'appels à projets pilotés par l'organisme mandaté.

Chaque appel à projet sera accompagné du détail de la procédure à suivre pour les organismes soumissionnaires.

Il est expressément rappelé que seuls les partenaires sociaux disposent du pouvoir décisionnaire et souverain leur permettant de retenir le prestataire le plus pertinent avec une faculté, le cas échéant, de panachage.

Les entreprises restent, en pratique, en relation avec leur assureur pour accéder aux services et prestations déterminées par la branche au titre de ses politiques conventionnelles de solidarité.

2.3.3. Mise en place d'une interface client homogène au niveau de la branche

L'organisme mandaté pour assurer le fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées s'engage à mettre en œuvre une plateforme de services homogène au niveau de la branche, distinguant ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, et accessible facilement pour les entreprises comme pour les salariés.

Il est entendu que cette plateforme, prenant la forme d'une marque blanche, soit numérique et accessible sur tout support mobile et via une connexion sécurisée.

L'environnement des services proposés sera adapté à l'environnement et à la charte de l'assureur recommandé par lequel le salarié ou l'entreprise a effectivement accès aux prestations de solidarité.

Ainsi, la branche se dote d'un outil globalisant son offre de solidarité de manière homogène tout en permettant à chaque assureur recommandé au titre d'un régime conventionnel de conserver leur identité au travers de ces services.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que chaque assureur recommandé conserve son rôle pivot tel qu'il résulte de la recommandation dont il bénéficie au travers des accords de branche.

C'est à eux qu'il incombera donc, en premier niveau, de faire l'avance de la prestation de solidarité sollicitée.

Il est convenu que les relations entre le gestionnaire mandaté et les différents assureurs recommandés par la branche seront encadrées par un protocole technique particulier visé par les partenaires sociaux.

2.3.4. Gestion des flux et aspects comptables

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de toutes les opérations menées en application de sa politique de solidarité.

Elle rappelle à ce titre que les dispositions du Code de la sécurité sociale imposent effectivement des obligations de restitution de l'information sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gestionnaire unique centralisera le flux de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les proportions définies dans les accords de branche préexistants. Et ce en distinguant précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, chacune des politiques de solidarités respectivement inhérente à l'un ou à l'autre de ces régimes devant être conçue et considérée isolément.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la perception des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les assureurs recommandés seront transmises au gestionnaire mandaté.

Ce flux fera l'objet d'une rétrocession à la hauteur des coûts engagés, dès lors que l'action sera effectivement conforme à celles identifiées par la branche.

Ces différentes opérations feront l'objet d'un reporting établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables existant entre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des assureurs recommandés.

Ce reporting participe aux obligations de restitution réglementaires de la branche prévues par le Code de la sécurité sociale.

2.3.5. Rapport annuel d'exercice de la politique de solidarité

Les partenaires sociaux constatent que par le biais de leurs politiques de solidarité assorties de dispositifs de gestion unique centralisée, l'organisme mandaté dispose de l'ensemble des informations qui permettent l'établissement des rapports, un pour la santé et un pour la prévoyance, dont le contenu est a minima équivalent aux prescriptions des articles D912-14 et D912-15 du Code de la sécurité sociale.

Si cette obligation incombe à la branche, il est entendu que l'organisme mandaté au titre de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité s'engage expressément, en acceptant cette mission, à formaliser lesdits rapport conformément aux exigences des textes en vigueur.

Cet organisme gestionnaire formalisera ces rapports le cas échéant avec l'aide des assureurs recommandés au niveau de la branche en coordination, au besoin, avec l'apréteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce travail de reporting général permettra également à la branche de disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs pour lui permettre de faire évoluer, le cas échéant, ses politiques conventionnelles de solidarité.

Un reporting particulier à l'attention des assureurs et des fournisseurs sera également formalisé par le gestionnaire, au regard de l'activité respective de ceux-ci.

Article 3 – Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif

3.1. Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité

Il est expressément convenu que la branche entend mettre en œuvre une politique de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé existants à son niveau.

Cette solidarité se traduit par la mise en œuvre obligatoire, pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel du présent accord, des actions conventionnelles identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux organismes recommandés par la branche, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure, avec leur propre assureur, de proposer les actions conventionnelles de solidarité présentement définies, en s'assurant dans ce cadre de leur financement.

Conformément au principe de faveur, il est également acté que les salariés des entreprises susvisées disposent pour leur part d'un droit opposable aux actions de solidarité mises en œuvre par l'intermédiaire du présent accord, sous réserve pour eux d'en respecter les conditions particulières.

3.2. Mécanisme de détermination des actions conventionnelles de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dans les accords du 19.05.15 (complémentaire santé) et du 17.12.2015 (Prévoyance) les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre une véritable politique de solidarité caractérisée par la mise en œuvre effective de prestations à caractère non directement contributif prenant la forme d'actions conventionnelles de solidarité.

Afin de garantir l'effectivité de la mise en œuvre de ces actions dès l'exercice 2016, il est décidé que, par exception au principe de détermination des besoins et de choix des services précisés aux paragraphes 2.3.1 et 2.3.2 du présent accord, les actions qui seront offertes aux salariés de la branche, jusqu'au terme de l'année 2017 seront principalement celles retenues par les partenaires sociaux suite à leurs travaux paritaires :

- En ce qui concerne la prévoyance :
 - Action individuelle :
 - ✓ mise en place d'un dispositif de soutien psychologique à destination des salariés en cas de décès d'un collègue.
 - Action collective : la branche de l'Animation étant à priori très peu impacté par les seuils de pénibilité fixés par décret, elle souhaiterait mener une étude plus large afin de mettre en évidence les métiers et situations pouvant s'apparenter à des métiers pénibles et/ou à risque, tant au niveau physique que psychologique. L'objectif serait de pouvoir ensuite proposer et décider des actions en lien avec les constats de cette étude. Cette étude sera confiée au CIDES.
- En ce qui concerne la santé :
 - Actions individuelles :
 - ✓ prise en charge totale de la part salariale de la complémentaire santé des salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.
 - ✓ prise en charge de la cotisation des ayants-droits d'un cotisant suite à son décès pour une durée qui reste à déterminer mais qui ne saurait être inférieure à 6 mois.
 - ✓ Actions collectives : commanditer une étude via le CIDES relative aux conditions de travail dans la branche de l'Animation.

Ces actions, leurs conditions d'accès, leur coût et leur mise en œuvre sont décrits dans l'annexe indivisible du présent accord. Les éléments nécessaires à la constitution de cette annexe seront fournis par l'organisme gestionnaire unique.

Il est expressément précisé que cette annexe a la même valeur juridique que le présent accord, cette dernière pouvant néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci.

En sus et conformément à l'article 3.2 du présent accord, il est rappelé que les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre, pour la première année de fonctionnement de la politique de solidarité de branche, une étude qui prendra la forme d'un audit assuré par l'organisme gestionnaire mandaté qui permettra à la branche de déterminer avec pertinence les besoins spécifiques de la branche en matière de prévention et de solidarité.

Une fois ces besoins identifiés dans le cadre de cet audit, et conformément à l'article 2.3.2 du présent accord, l'organisme gestionnaire mandaté, sera chargé, pour le compte de la branche, de lancer un appel à projet, prioritairement auprès des assureurs recommandés, afin de choisir les actions de prévention et de

solidarité, qui permettront de répondre aux besoins spécifiques de la branche, tels qu'ils auront été identifiés dans le cadre de l'audit mentionné supra.

Il est par ailleurs précisé, que l'audit, l'appel à projet et le choix des actions et des fournisseurs mentionnés ci-dessus, devront être finalisés avant la fin de l'exercice 2017, afin de garantir la mise en œuvre des actions résultant de ces opérations pour le 1er janvier 2018.

L'annexe listant les actions conventionnelles de solidarité sera modifiée en conséquence, par l'ajout ou le retrait d'actions au regard des opérations d'audit, d'appel à projet et de sélection d'actions, menés par le gestionnaire unique, pour le compte et sous le contrôle des partenaires sociaux de la branche.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gestionnaire unique jouera un rôle général de conseil de la branche dans ce cadre et produira en tant que de besoin à la branche tous les indicateurs et outils permettant aux organisations syndicales et patronales d'arrêter ou modifier les actions utiles qui participeront à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance collective prévoyance et santé.

Article 5 – Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, étant toutefois rappelé que la durée du mandat confié à l'organisme gestionnaire est déterminée, comme indiqué dans l'article 2.1.2.

Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature, indépendamment de sa date d'extension, étant toutefois précisé que les parties signataires la demanderont auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est convenu que le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du Code du travail.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les mêmes conditions que celles prévues pour les accords collectifs de branche qu'il complète et modifie.

Le protocole technique particulier conclu en application du présent accord entre l'organisme gestionnaire mandaté et les organismes assureurs recommandés, visé par ailleurs par les partenaires sociaux, ne fait pas l'objet des présentes dispositions finales, ce dernier n'ayant pas le caractère d'un accord collectif.

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place dans le cadre de cet accord du 2/12/2016 les actions de solidarité suivantes :

- *Prise charge totale de la part salariale de la complémentaire santé pour les salariés en contrats d'apprentissage et de professionnalisation*
- *Prise en charge de la cotisation des ayants droits d'un cotisant suite à son décès pour une durée déterminée (a minima 6 mois)*
- *Mise en place d'un dispositif de soutien psychologique pour les salariés en cas de décès d'un collègue*
- *Réalisation d'une étude relative aux conditions de travail dans la branche*
- *Réalisation d'une étude relative aux métiers pénibles / à risque tant au niveau physique que psychologique.*

L'usage du présent document est exclusivement réservé aux adhérents du CNEA. Toute utilisation par un non adhérent, non expressément et préalablement autorisée par le CNEA, sera susceptible de poursuites.

Le Code de la Propriété Intellectuelle n'autorisant aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a, d'une part, que les copies ou reproductions « strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et d'autre part, que les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, tout comme le fait de la stocker ou de la transmettre sur quelque support que ce soit, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée pénalement par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle.

Le présent document ne se substitue pas à la réglementation en vigueur. Il appartient au lecteur de s'y reporter afin de s'assurer une complète connaissance de celle-ci.