

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERES DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, AU SERVICE DES TERRITOIRES (ÉCLAT) DU 28 JUIN

IDCC 1518

Brochure 3246

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Animation Éducation, culture, loisirs et animation au service des  
territoires (ÉCLAT)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de  
caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

**Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988. Étendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989** .....

Article - Préambule .....	7
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	7
Article 1.1 - Champ d'application .....	7
Article 1.2 - Date d'entrée en vigueur et durée de la convention .....	8
Article 1.3 - Révision et dénonciation .....	9
Article 1.4 - Droits acquis .....	9
Article 1.5 - Adhésion .....	9
Article 1.6 - Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation .....	9
Article 1.7 - Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation .....	11
Article 1.8 - Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme .....	12
<b>Titre II : Droit syndical</b> .....	12
Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté civique .....	12
Article 2.2 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprise .....	13
Article 2.3 - Délégués syndicaux .....	13
Article 2.4 - Exercice d'un mandat syndical .....	14
Article 2.5 - Absences pour raisons syndicales .....	15
Article 2.6 - Congé de formation économique, sociale et syndicale .....	15
Article 2.7 - Dialogue social .....	15
Article 2.8 - Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur .....	16
<b>Article - Titre III : Comité social et économique</b> .....	17
Article 3.1 - Mise en place .....	17
Article 3.2 - Composition et durée du mandat .....	17
Article 3.3 - Fonctionnement .....	18
Article 3.4 - Attributions .....	19
Article 3.5 - Formation des membres de la délégation du personnel au CSE .....	19
<b>Titre IV : Contrat de travail</b> .....	19
Article 4.1 - Recrutement .....	19
Article 4.2 - Conclusion du contrat, embauche .....	20
Article 4.2 - Conclusion du contrat d'embauche .....	20
Article 4.3 - Egalité professionnelle, égalité de traitement .....	21
Article 4.4 - Contrat à durée indéterminée .....	21
Article 4.5 - Mutation .....	22
Article 4.6 - Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés .....	22
Contrat de travail à durée indéterminée intermittent .....	22
Article 4.9 - Frais professionnels .....	23
<b>Titre V : Durée du travail</b> .....	24
Article 5.1 - Définition du temps de travail effectif .....	24
Article 5.2 - Répartition de la durée hebdomadaire .....	24
Article 5.3 - Durée et amplitude .....	24
Article 5.4 - Travail exceptionnel .....	24
Article 5.5 (1) - Dispositions particulières concernant le personnel cadre groupes 7, 8 et 9 .....	25
Article 5.6 - Equivalences .....	26
Article 5.7 - Modulation .....	26
Article 5.8 (1) - Autres situations particulières .....	30
Article 5.9 - Dispositions relatives aux salariés en temps partiel .....	31
Article 5.10 - Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et ou pédagogique .....	33
<b>Titre VI : Congés</b> .....	33
Article 6.1 - Congés payés annuels .....	33
Article 6.2 - Congés de courte durée .....	34
Article 6.3 - Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation .....	34
Article 6.4 - Congé sans solde .....	35
Article 6.5 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat .....	35
Article 6.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales .....	35
<b>Titre VII : Formation professionnelle</b> .....	35
Article - Préambule .....	35
Article 7.1 - Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises .....	36

Article 7.2 - Désignation de l'opérateur de compétences OPCO .....	37
Article 7.3 - Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche .....	37
Article 7.4 - Plan de développement des compétences .....	37
Article 7.5 - Dispositions en soutien au départ de la formation .....	38
Article 7.6 - Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours .....	39
Article 7.7 - Le contrat de professionnalisation de droit commun .....	39
Article 7.8 - Soutien au développement de l'apprentissage .....	40
Article 7.9 - Formation des dirigeants bénévoles .....	41
<b>Titre VIII : Régime de prévoyance obligatoire</b> .....	41
<b>Titre IX : Retraite complémentaire</b> .....	48
<b>Titre X : Compte épargne-temps</b> .....	48
Article 10.1 - Modalités de mise en oeuvre .....	48
Article 10.2 - Objet .....	48
Article 10.3 - Salariés bénéficiaires .....	48
Article 10.4 - Modalités d'alimentation des comptes individuels CET .....	48
Article 10.5 - Contre-valeur monétaire des jours épargnés .....	49
Article 10.6 - Modalités d'utilisation du CET .....	49
Article 10.7 - Situation du salarié pendant le congé CET .....	50
Article 10.8 - Clôture anticipée du compte épargne-temps .....	50
Article 10.9 - Désignation de l'opérateur .....	50
<b>Titre XI : Régime complémentaire de frais de santé</b> .....	50
<b>Titre XII : Suivi et pilotage du régime prévoyance et frais de santé</b> .....	55
<b>Titre XIII : Degré élevé de solidarité DES et fonds social</b> .....	55
Article - Annexe : liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé .....	57
<b>Textes Attachés</b> .....	59
<b>Annexe I- Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998</b> .....	59
<b>Annexe IV Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle(CQP) Avenant n° 34 du 15 novembre 1995</b> .....	65
<b>Annexe V- Contrat de travail à temps partiel à double horaire Avenant n° 52 du 19 mai 2000</b> .....	66
<b>Avis d'interprétation n° 1 du 8 janvier 1990</b> .....	67
<b>Accord du 14 janvier 1991 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation (Annexe au titre VII)</b> .....	69
<b>Avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité</b> .....	71
<b>Protocole d'accord du 14 juin 1993 relatif au financement de la formation professionnelle</b> .....	71
<b>Procès-verbal n° 33 du 6 juin 1997 relatif à la commission paritaire nationale de conciliation</b> .....	72
<b>Protocole d'accord du 2 juillet 1998 : Modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998</b> .....	72
<b>Avis n° 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives</b> .....	73
<b>Avis n° 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux</b> .....	73
<b>Avis d'interprétation n° 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives</b> .....	74
<b>Avis d'interprétation n° 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs</b> .....	74
<b>Avis d'interprétation n° 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations de scoutisme</b> .....	74
<b>Avis d'interprétation n° 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives</b> .....	74
<b>Avis d'interprétation n° 38 du 9 avril 1999 relatif à la classification</b> .....	74
<b>Avis d'interprétation n° 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention</b> .....	75
<b>Avis d'interprétation n° 40 du 9 avril 1999</b> .....	75
<b>Accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail</b> .....	75
<b>Avis d'interprétation n° 41 du 5 mai 1999 relatif aux délégués syndicaux</b> .....	77
<b>Avis d'interprétation n° 42 du 4 octobre 1999</b> .....	78
<b>Avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 relatif à la convention collective applicable</b> .....	78
<b>Avenant n° 54 du 10 janvier 2001 relatif au champ d'application</b> .....	78
<b>Avenant n° 56 du 6 juin 2001 relatif à la nouvelle appellation de la convention</b> .....	78
<b>Avenant n° 64 du 25 mars 2002 (1) relatif à la mise en place d'un dispositif particulier d'intégration</b> .....	79
<b>Avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance</b> .....	80
<b>Avenant n° 69 du 18 février 2003 à l'annexe I, article 1.4.3</b> .....	81
<b>Avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation</b> .....	81
<b>Avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels</b> .....	82
<b>Avenant n° 72 du 13 janvier 2004 portant modifications diverses</b> .....	82
<b>Avenant n° 73 du 13 janvier 2004 relatif à la durée de la période d'essai</b> .....	83
<b>Avenant n° 74 du 13 janvier 2004 relatif aux indemnités en cas d'arrêt maladie</b> .....	83
<b>Avenant n° 75 du 13 janvier 2004 relatif au congé de paternité</b> .....	83
<b>Avenant n° 76 du 13 janvier 2004 relatif à la maladie durant la période congés</b> .....	83
<b>Avenant n° 77 du 23 mars 2004 relatif aux périodes de permanences nocturnes</b> .....	84

<b>Avenant n° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires</b>	84
<b>Avenant d'interprétation n° 79 du 23 mars 2004 relatif au champ d'application</b>	84
<b>Avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit, aux astreintes et au déplacement</b>	84
<b>Avenant n° 81 du 4 octobre 2004 relatif au temps de travail des cadres autonomes</b>	85
<b>Avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004 de l'avenant n° 64 relatif au calcul des points d'ancienneté</b>	85
<b>Avenant n° 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application</b>	85
<b>Avenant n° 84 du 4 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle</b>	85
<b>Avenant n° 85 du 15 décembre 2004 relatif au congé sans solde</b>	86
<b>Avenant n° 86 du 15 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite</b>	86
<b>Avenant n° 87 du 2 mars 2005 relatif aux classifications</b>	88
<b>Avenant n° 88 du 15 juin 2005 portant diverses modifications de la formation professionnelle</b>	88
<b>Avenant n° 90 du 15 juin 2005 portant modification de certains articles</b>	89
<b>Avenant n° 91 du 7 septembre 2005 portant modification d'articles de la convention collective</b>	89
<b>Avenant n° 92 du 7 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle - Modification des dispositions du chapitre VII</b>	90
<b>Avenant n° 93 du 7 septembre 2005 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective</b>	91
<b>Avenant n° 94 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.7.1 1er alinéa</b>	91
<b>Avenant n° 95 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa</b>	91
<b>Avenant n° 96 du 20 avril 2006 relatif au salaire conventionnel</b>	92
<b>Avenant n° 97 du 20 avril 2006 relatif au remboursement des salaires</b>	92
<b>Avenant n° 98 du 25 septembre 2006 relatif au dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</b>	92
<b>Avenant n° 99 du 25 septembre 2006 portant modification de la convention</b>	93
<b>Avenant n° 101 du 8 février 2007 relatif au DIF et à la professionnalisation</b>	93
<b>Avenant n° 102 du 8 février 2007 relatif aux indemnités de licenciement</b>	94
<b>Avenant n° 103 du 8 février 2007 relatif aux frais professionnels</b>	94
<b>Avenant n° 104 du 8 février 2007 relatif aux heures complémentaires</b>	94
<b>Avenant n° 105 du 8 février 2007 relatif aux congés de courte durée</b>	95
<b>Avenant n° 106 du 8 février 2007 relatif à la prévoyance</b>	95
<b>Avenant n° 108 du 20 septembre 2007 relatif aux personnels de service et d'entretien</b>	95
<b>Avenant n° 109 du 20 septembre 2007 relatif au congé de maternité</b>	96
<b>Avenant n° 110 du 13 décembre 2007 relatif à la convention collective applicable</b>	96
<b>Avenant n° 111 du 13 décembre 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire</b>	96
<b>Avenant n° 112 du 13 décembre 2007 relatif au financement du DIF en contrat à durée déterminée</b>	96
<b>Avenant n° 113 du 13 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation</b>	97
<b>Avenant n° 111 du 27 février 2008 relatif aux conditions du maintien de salaire</b>	98
<b>Avenant n° 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance</b>	98
<b>Avenant n° 115 du 27 février 2008 relatif à l'interprétation de la mensualisation</b>	99
<b>Avenant n° 116 du 27 février 2008 relatif à la retraite complémentaire</b>	99
<b>Avenant n° 117 du 9 juin 2008 relatif au droit individuel à la formation</b>	99
<b>Avenant n° 118 du 15 septembre 2008 relatif au recrutement</b>	99
<b>Avenant n° 119 du 15 septembre 2008 relatif au départage</b>	100
<b>Avenant n° 120 du 15 septembre 2008 relatif au compte épargne-temps</b>	100
<b>Avenant n° 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective (Annexe II)</b>	102
<b>Avenant n° 122 du 17 décembre 2008 portant modification de la convention</b>	102
<b>Avenant n° 123 du 17 décembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement</b>	103
<b>Avenant n° 124 du 17 décembre 2008 relatif à la période d'essai</b>	103
<b>Avenant n° 126 du 4 février 2009 relatif à la prévoyance</b>	103
<b>Avenant n° 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification</b>	104
<b>Avenant n° 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n° 127</b>	106
<b>Avenant n° 130 du 14 septembre 2009 relatif à la formation professionnelle</b>	106
<b>Avenant n° 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n° 32</b>	107
<b>Avenant n° 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire</b>	107
<b>Avenant n° 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés</b>	107
<b>Avenant n° 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle</b>	108
<b>Avenant n° 136 du 11 avril 2011 relatif à la retraite</b>	109
<b>Avenant n° 137 du 26 septembre 2011 relatif au temps partiel modulé</b>	110
<b>Avenant n° 138 du 26 septembre 2011 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>	112
<b>Avenant n° 140 du 19 décembre 2011 relatif à la mise à disposition de salariés</b>	113
<b>Avenant n° 141 du 19 décembre 2011 relatif au taux de la cotisation prévoyance</b>	114
<b>Avenant n° 142 du 19 décembre 2011 relatif au chèque emploi associatif</b>	114
<b>Accord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	114

<b>Avenant n° 145 du 17 décembre 2012 relatif au FPSPP</b>	118
<b>Accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux</b>	118
<b>Avenant n° 143 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance</b>	121
<b>Avenant n° 144 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance</b>	122
<b>Avenant n° 146 du 15 février 2013 relatif à la mise à jour de la convention</b>	122
<b>Accord du 15 avril 2013 relatif au chèque-emploi associatif</b>	123
<b>Adhésion par lettre du 22 octobre 2013 de l'UNSA Sport 3S à la convention</b>	123
<b>Avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel</b>	123
<b>Avenant n° 149 du 23 juin 2014 relatif au fonds du paritarisme</b>	125
<b>Avenant n° 151 du 19 mai 2015 relatif à la prévoyance</b>	125
<b>Avenant n° 152 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle</b>	126
<b>Avenant n° 154 du 19 mai 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	127
<b>Avenant n° 155 du 20 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé</b>	131
<b>Avenant n° 156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance</b>	131
<b>Avenant n° 157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ à la retraite</b>	133
<b>Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social des régimes de prévoyance et de complémentaire santé</b>	134
<b>Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé</b>	137
<b>Avenant n° 160 du 8 juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la CNIV</b>	141
<b>Avenant n° 163 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiels</b>	142
<b>Avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique</b>	145
<b>Avenant n° 165 du 20 décembre 2017 portant modification du titre XI de la convention relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire</b>	146
<b>Avenant n° 166 du 10 avril 2018 relatif aux congés de courte durée</b>	146
<b>Avenant n° 169 du 3 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé</b>	147
<b>Avenant n° 170 du 5 décembre 2018 relatif à la grille générale de classification</b>	148
<b>Avenant n° 171 du 5 décembre 2018 relatif aux indemnités de licenciement</b>	150
<b>Avenant d'interprétation n° 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel</b>	150
<b>Avenant n° 173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel</b>	151
<b>Accord du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement</b>	156
<b>Avenant n° 174 du 16 avril 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A)</b>	159
<b>Avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage</b>	160
<b>Avenant n° 177 du 1er octobre 2019 relatif à la modification de l'intitulé de la convention collective</b>	168
<b>Avenant n° 178 du 1er octobre 2019 modifiant le titre XI « Complémentaire santé » relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé</b>	169
<b>Avenant n° 179 du 8 octobre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé</b>	170
<b>Avenant n° 180 du 16 décembre 2019 à l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage</b>	171
<b>Avenant n° 181 du 11 juin 2020 relatif au fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme</b>	173
<b>Avenant n° 183 du 1er octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs (grille spécifique)</b>	175
<b>Accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)</b>	175
<b>Avenant n° 182 du 1er octobre 2020 relatif au système de rémunération (Annexe I)</b>	179
<b>Avenant de prorogation du 14 juin 2021 des avenants n° 163 et n° 164 relatifs à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel</b>	184
<b>Avenant n° 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai</b>	185
<b>Avenant n° 187 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé</b>	186
<b>Avenant n° 188 du 30 septembre 2021 relatif à l'assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle de la formation professionnelle et à l'assiette de la contribution du paritarisme</b>	197
<b>Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'organisme certificateur paritaire</b>	198
<b>Avenant n° 189 du 6 décembre 2021 relatif à l'évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté</b>	200
<b>Avenant n° 190 du 8 février 2022 relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes de prévoyance et frais de santé</b>	200
<b>Avenant n° 192 du 12 avril 2022 relatif aux temps de préparation des négociateurs au sein de la branche ÉCLAT</b>	203
<b>Avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)</b>	204
<b>Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés</b>	205
<b>Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles</b>	206
<b>Avenant n° 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et</b>	

<i>d'interprétation unique pour les champs conventionnels fusionnés</i> .....	209
<b>Avenant n° 196 du 11 avril 2023 relatif au temps de préparation des salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique relevant de la grille dite « générale »</b> .....	212
<b>Avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national</b> .....	213
<b>Avenant n° 198 du 12 juillet 2023 relatif à l'évolution des minima conventionnels</b> .....	215
<b>Avenant n° 201 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite « générale »</b> .....	216
<b>Avenant n° 202 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite « spécifique »</b> .....	219
<b>Avenant n° 203 du 14 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé</b> .....	220
<b>Avenant n° 205 du 10 juillet 2024 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire</b> .....	222
<b>Accord du 18 septembre 2024 relatif à la valorisation salariale des métiers de la petite enfance dans le cadre du bonus « Attractivité »</b> .....	223
<b>Textes Salaires</b> .....	227
<b>Avenant n° 61 du 20 novembre 2001 relatif aux salaires</b> .....	227
<b>Avenant n° 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires</b> .....	227
<b>Avenant n° 96 du 20 avril 2006 relatif aux salaires</b> .....	227
<b>Avenant n° 125 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima</b> .....	228
<b>Avenant n° 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010</b> .....	228
<b>Avenant n° 135 du 26 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011</b> .....	229
<b>Avenant n° 139 du 26 septembre 2011 relatif à la valeur du point</b> .....	229
<b>Avenant n° 147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2013 et au 1er janvier 2014</b> .....	229
<b>Avenant n° 153 du 19 mai 2015 relatif à la valeur du point</b> .....	230
<b>Avenant n° 158 du 10 juin 2016 relatif à la valeur du point</b> .....	230
<b>Avenant n° 159 du 2 mars 2017 relatif à la valeur du point</b> .....	230
<b>Avenant n° 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point</b> .....	231
<b>Avenant n° 175 du 18 juin 2019 relatif à la valeur du point</b> .....	231
<b>Avenant n° 186 du 14 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire</b> .....	232
<b>Avenant n° 193 du 12 avril 2022 relatif à l'évolution des minima conventionnels</b> .....	233
<b>Avenant n° 194 du 21 septembre 2022 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire</b> .....	234
<b>Avenant n° 199 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire</b> .....	234
<b>Avenant n° 200 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation pluriannuelle de la valeur de point 1 dite V1</b> .....	235
<b>Textes Extensions</b> .....	237
<b>ARRÊTÉ du 10 janvier 1989</b> .....	237
<b>ARRÊTÉ du 4 décembre 1989</b> .....	237
<b>ARRÊTÉ du 8 décembre 1989</b> .....	237
<b>ARRÊTÉ du 24 juillet 1990</b> .....	237
<b>ARRÊTÉ du 26 octobre 1990</b> .....	237
<b>ARRÊTÉ du 10 décembre 1990</b> .....	237
<b>ARRÊTÉ du 5 décembre 1990</b> .....	238
<b>ARRETE du 8 avril 1991</b> .....	238
<b>ARRÊTÉ du 1 juillet 1991</b> .....	238
<b>ARRÊTÉ du 21 octobre 1991</b> .....	238
<b>ARRÊTÉ du 21 octobre 1991</b> .....	238
<b>ARRÊTÉ du 1 avril 1992</b> .....	238
<b>ARRETE du 27 avril 1992</b> .....	238
<b>ARRETE du 19 novembre 1992</b> .....	238
<b>ARRETE du 29 décembre 1992</b> .....	238
<b>ARRETE du 12 mars 1993</b> .....	239
<b>ARRETE du 16 mars 1993</b> .....	239
<b>ARRETE du 6 juillet 1993</b> .....	239
<b>ARRETE du 15 novembre 1993</b> .....	239
<b>ARRETE du 21 décembre 1993</b> .....	239
<b>ARRÊTE du 9 février 1994</b> .....	239
<b>ARRETE du 10 juin 1994</b> .....	239
<b>ARRETE du 29 juin 1994</b> .....	240
<b>ARRETE du 10 octobre 1994</b> .....	240
<b>ARRETE du 22 décembre 1994</b> .....	240
<b>ARRETE du 19 juin 1995</b> .....	240
<b>ARRETE du 16 octobre 1995</b> .....	241
<b>ARRETE du 23 février 1996</b> .....	241
<b>ARRETE du 5 décembre 1996</b> .....	241

<b>ARRETE du 9 décembre 1997</b> .....	242
<b>ARRETE du 7 janvier 1998</b> .....	242
<b>ARRETE du 4 juin 1998</b> .....	242
<b>ARRETE du 13 octobre 1998</b> .....	243
<b>ARRETE du 19 juillet 1999</b> .....	243
<b>ARRETE du 4 août 1999</b> .....	243
<b>ARRETE du 19 octobre 1999</b> .....	244
<b>ARRETE du 16 mars 2000</b> .....	244
<b>ARRETE du 19 décembre 2000</b> .....	244
<b>ARRETE du 22 février 2001</b> .....	245
<b>ARRETE du 1 mars 2001</b> .....	245
<b>ARRETE du 2 juillet 2001</b> .....	245
<b>ARRETE du 2 juillet 2001</b> .....	246
<b>ARRETE du 5 février 2002</b> .....	246
<b>ARRETE du 15 mars 2002</b> .....	246
<b>ARRETE du 9 avril 2002</b> .....	247
<b>ARRETE du 15 octobre 2002</b> .....	247
<b>ARRETE du 6 décembre 2002</b> .....	247
<b>ARRETE du 7 février 2003</b> .....	248
<b>ARRETE du 23 avril 2003</b> .....	249
<b>ARRETE du 7 juillet 2003</b> .....	249
<b>ARRETE du 6 mai 2004</b> .....	249
<b>ARRETE du 10 mai 2004</b> .....	250
<b>ARRETE du 7 juin 2004</b> .....	250
<b>ARRETE du 16 juillet 2004</b> .....	251
<b>ARRETE du 25 octobre 2004</b> .....	251
<b>ARRETE du 10 février 2005</b> .....	251
<b>ARRETE du 20 avril 2005</b> .....	252
<b>ARRETE du 28 juin 2005</b> .....	252
<b>ARRETE du 23 décembre 2005</b> .....	253
<b>ARRETE du 25 janvier 2006</b> .....	253
<b>ARRETE du 28 mars 2006</b> .....	253
<b>ARRETE du 28 mars 2006</b> .....	254
<b>ARRETE du 17 octobre 2006</b> .....	254
<b>ARRETE du 21 novembre 2006</b> .....	254
<b>ARRETE du 8 février 2007</b> .....	254
<b>ARRETE du 27 mars 2007</b> .....	255
<b>ARRETE du 26 juin 2007</b> .....	255
<b>ARRETE du 17 juillet 2007</b> .....	255
<b>Textes parus au JORF</b> .....	257
<b>Arrêté du 14 décembre 2018</b> .....	257
<b>Arrêté du 21 janvier 2019</b> .....	257
<b>Arrêté du 8 février 2019</b> .....	257
<b>Arrêté du 27 mars 2019</b> .....	258
<b>Arrêté du 18 octobre 2019</b> .....	258
<b>Arrêté du 23 décembre 2019</b> .....	258
<b>Arrêté du 5 février 2020</b> .....	259
<b>Arrêté du 17 février 2020</b> .....	259
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b> .....	260
<b>Arrêté du 27 juillet 2020</b> .....	260
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	260
<b>Arrêté du 18 février 2021</b> .....	261
<b>Arrêté du 1er mars 2021</b> .....	261
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....	262
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....	262
<b>Arrêté du 5 avril 2021</b> .....	262
<b>Arrêté du 29 avril 2021</b> .....	263
<b>Arrêté du 17 septembre 2021</b> .....	263
<b>Arrêté du 4 février 2022</b> .....	264



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, AU SERVICE DES TERRITOIRES ÉCLAT DU 28 JUIN 1988. ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 10 JANVIER 1989 JORF 13 JANVIER 1989

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des associations de développement culturel et social (SADCS) ; Syndicat national des associations professionnelles d'activités éducatives et culturelles (SNOGAEC).
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; Syndicat national d'éducation permanente, de l'animation et des associations de tourisme (SNEPAT) FO ; FNSASPS-CFTC ; CFE-CGC ; FNSAC-CGT (à l'exclusion des annexes II et III).
Organisations adhérentes signataires	Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (UNODESC) en date du 29 avril 1991 ; Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme (SNEPAT) FO, par lettre du 19 juin 1994 ; FERC-CGT par lettre du 10 mai 1993 ; Union nationale des étudiants amateurs Sport (UNSA Sport), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blenoag Cedex, par lettre du 5 mars 2003 (BOCC 2003-12) ; Syndicat des artistes-interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris Ile-de-France (SAMUP), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BOCC 2003-31) ; Union des étudiants des artistes-interprètes créateurs et enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques (union des syndicats AICE), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 21 juin 2003 (BOCC 2003-31).  Fédération USNA Sport 3S 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 22 octobre 2013 (BO n°2013-49)
Organisations dénonçantes signataires	

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Modification de la dénomination de la convention collective à compter du 1er octobre 2019

Les représentants sociaux décident de modifier l'intitulé de la convention collective nationale de l'animation comme suit :

« Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires ».

Ils décident de la désigner communément sous l'acronyme « ÉCLAT ».

Ainsi toute référence, dans la convention collective ainsi que dans l'ensemble des textes qui s'y rattachent, à « convention collective nationale de l'animation », est remplacée par « convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires ».

(avenant n° 177 du 1er octobre 2019, art. 2 - BOCC 2019-48)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

Les représentants sociaux de la présente convention conviennent de rappeler que cette convention a pour objet principal d'apporter des garanties collectives 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 souhaitent pas 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 application par rapport à la présente convention doit passer nécessairement par le biais de la négociation collective (1).

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

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

? des modalités de négociation ;

? des modalités de négociation.

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1.1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

La ciontvoenn ciltolveice nantioalae ÉCLAT règle sur l'ensemble du territoire national, les rointales entre les epmerluyos et les salariés des ogntaniirosas de doit privé à but non lucratif, qui développent à tirte papnrcciil des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation puor l'utilité saolcie et environnementale, au svirece des territoires.

*Par ailleurs, dipues le 9 février 2023, suos réserve de l'article 3.2 du présent accord, les accoistions et fédérations flelmias ruralesaffiliées au mevmovent Feiamlls rarleus(1)ainsi que les srtetcurus aisascteovs de pêche de lsoiir et de peoroicttn du meliui aqiqtauue (à sivoar : le scdaynit noaatnl des setuurrcts aisaitveoscs de pêche de loisir (SNSAPL) ; la fédération naalintoe de la pêche en Frcane (FNPF) ; les fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ; les gmoetrpenus réciprocityaires ; les aoansstoicis matiuergrs ; les aoiaissotcns régionales ; les uoinns de bisasn et la fodaonitn des pêcheurs),(1)intègrent dorénavant le périmètre du cahmp d'application pfensoriesonl et trrioteartil tel que défini dnas le présentarticle.(2)*

L'ensemble de ces oisninroatgas asinsegt nmmmeatot dnas les daneoims culturels, éducatifs, de liiross et de pilen air, de peoiorttcn de la nature, et de l'environnement, de l'accompagnement fimaail de l'accès aux drtios et l'exercice de la citoyenneté.

Ces otnaorsnaiigs iitevrnnneet ntamoment sur les sectreus d'activité saituvns :

- ? l'enseignement de tutoe matière, à tuot public, pndanet ses hruees de loisirs tles que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, la médiation numérique ? ;
- ? les activités de développement et de disuiffon clleuurtle tlees que les ceertns de culutre siecitufigue et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ;
- ? les activités de doitsuifn et/ ou de crtnoesioavn du poariintme aevc ou snas leiu d'exposition tles que les musées ;
- ? l'accueil celtilcof de goreups dnas le cdare aeicucl de loisirs, les séjours de vecaacs puor mnreius et les séjours de vaceancs puor mrjaeus en siuataoin de hadancip ;
- ? les activités de sctousmie ;
- ? les activités d'accueil et d'hébergement idlnivduies et ciofelltcs de crutoe durée tlees que les aubgrees de jeunesse, les cetnrs iuotiatnaernnx de séjour, échanges itioanerantunx ;
- ? les clsases de découverte ;
- ? les activités complémentaires situées dnas le tpmes siorcalle ;
- ? les activités d'accueil et d'animation psot et périscolaire tlees que l'accueil (matin et/ ou mdii et/ ou soir), l'accompagnement et le sieuotn scolaire, la garderie, les études surveillées ? ;
- ? les activités de faoimortn aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;
- ? la goiestn d'équipements acnelclaut une ou pisurleus des activités relanvet de la présente ctioenvnon tles que manisos des junes et de la culture, msoanis puor tous, msnaiois de quartier, miosans des associations, freyos ruraux, etc. ;
- ? les activités d'information, de découverte de l'environnement et du ptormiinae teels que les écomusées, ceerntns penetnamrs d'initiation à l'environnement (CPIE), msiaons de la nature, ferems pédagogiques, cnevaitsoerros de la nature, cehtnias de jneues ;
- ? les activités et les métiers exercés par les setrutucrs acaseioivsts teells que visées au phrapgaare 2 du présent article(3) ;
- ? les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination, des familles, de la junsese teells que les crntees régionaux d'information jeunesse, beuaru d'information jeunesse, ptnois d'information jeunes, aeriltcs pédagogiques personnalisés, développement saccoil urbain, développement siacol des quartiers, développement rural ? ;
- ? les activités d'information cnuancoort à la ftroaiomn cvquie ou aux drtios des ctoneyis ;
- ? les goeetpmrnus d'employeurs lqsrueo l'activité pcpliairne de luers adhérents relève de la ctvnooinn clevitloce naotinale ÉCLAT ;
- ? les activités d'administration et/ ou de cinotooradin d'organismes revenlat de la présente cintoveon telles que fédérations, mouvements, unions, ocfefis de la ctrulue ; les sruetturcs chargées de cnoedoonrr et d'animer un réseau d'organismes anissgat dnas le chmap de la vie aitivssociae et de l'éducation plprjouae en lein aevc les activités rlevneat du cmahp d'application d'ÉCLAT (exemples : CRESS, mumnoveet associatif, CNAJEP/ CERJAP ?).

Les aosnsicoatis et oiasegrmns d'accueil de jneues etanfns de mnois de 6 ans visés aux aricetls R. 2324-16 et svatnis du cdoe de la santé puibuqle asini que leurs fédérations et

regroupements, ceetrns de goetisn et de recoseurs relèvent de la coeoinvtnn celvoticle naitanole des creents soiuacx et scoitolluuecrs et des aisstaonicos adhérentes au SSCENAO (du 4 juin 1983), à l'exception :

? des anctoaioissis et oregonamss acicuelnalt des eatfnns de mnois de 6 ans dnot l'activité pipircalne relève des alctreis R. 2324-16 et suitnavs du cdoe de la santé puquilbe qui aqlpppieuant au 31 décembre 2004 la centvonoin colvietcle naanotile de l'animation. Ces aoccsnitaos et omsriagnes pevneut cnuointer à aeqlupipr la cteivnonn cevilotcle nltaianoe de l'animation ;

? des aisanicosots et oirasegmns auclicaelnt des entanfns de moins de 6 ans conformément aux aitelcrs R. 2324-16 et sniutvas du cdoe de la santé pbiuluqe dnot l'activité plrcpiinae est l'organisation des aculices clfectlios de miernus qui relèvent de la cienvntoon cticllovee naonilate de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tles que les moianss de jneues et de la cluutre ou les moianss puor tuos aanqiplupt la cntieovon cvlceotile nolntaaie de l'animation, qui ont obnetu ou qui oebntinent postérieurement au 1er jvianer 2005, puor la cdtouine de luer activité, un agrément de la cissae d'allocations flaimaiels au titre de potiteasrn de seicvres " anmtioian gllbaoe et ciitaonodorn ", peevunt counnetir à rveleer de la cvtinneon citloecvle nnatioale de l'animation, suaf si la srtcuute décide d'appliquer la coeinotvnn clolvicete nonaatlie des pelsnerons des ceetrns sicaoux et stulecorolcus et des aoatscioisns adhérentes au SNAECESO.

D'autre part, la présente ctinoveonn est apclialpbe dnas les gumepreonts d'employeurs lsrouqe luer activité pacinlpire en relève.

*(1) A l'alinéa 2, les tmeres « affiliées au mouvenemt Fileamls Rerulas » et « (à sivoar : le Syndicat naiaontl des srrecuttus aisaovtisecs de pêche de liosir (SNSAPL) ; la Fédération nalinaote de la pêche en Fanrce (FNPF) ; les Fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ; les Getnmpereous réciprocityaires ; les Aicoonsaitss Mgtiruares ; les Ascosnitiaos Régionales ; les Uninos de Bsiasn et la Foodatinn des pêcheurs), » snot exlcus de l'extension en ce qu'ils cnovtrneineet aux distntopsiois de l'article L. 2261-2 du cdoe du taavril lelseqeuls ne prévoient pas de mécanisme d'adhésion puor déterminer la ctneoniovncvictole naniatole applicable. (Arrêté du 24 jluielt 2024 - art. 1)*

*(2) Les auetrs siotplanitus de l'alinéa 2 snot étendues suos réserve de l'application des dosiinoitpss des acrtelis L. 2222-1 et L. 2261-2 du cdoe du tivaval aux tmeres deueelqsls la cvnnitooen ceoclvltie ablcplliae est celle dnot relève l'activité ppanlrciie de la surcrttue définie en temres d'activités économiques. (Arrêté du 24 jlleiut 2024 - art. 1)*

*(3) L'alinéa 17 est elxcu de l'extension en ce qu'il ctovievnt à la coibonmasin des dssoiintoips des altircs L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-23, L. 2261-15 et L. 2261-25 du cdoe du tvriaal tele qu'interprétée par le Cionest d'État (CE n° 270174 du 15 mai 2006) dnot il résulte que le mitrisne chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'un acorod collectif, diot rheerchec si le chmap d'application pesrooniensfl défini en trmees d'activités économiques puor lueeql l'extension est envisagée n'est pas cpiomrs dnas le champ pfeniorsesnl et ttraieoril d'une artue cooinentvnn ou d'un aurtc accrod celcitolf étendu par arrêté. (Arrêté du 24 juillet 2024 - art. 1)*

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

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

La présente ciovneotnn est conclue puor une durée indéterminée. Elle ertne en veuigur à la dtae de son extension.

Les diinspioots saailarels ceutnones aux aexnens 1 et 2 enntret en vueigur le 1er jianver 1989 suaf si à ctete dtae les cleauss générales n'ont pas fiat l'objet d'une extension. Dnas ce cas, c'est la dtae de ptuliaocbin de l'arrêté d'extension qui déterminera la

## Article 1.3 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

Toute denadme de révision diot être signifiée aux aeruts peritas par l'une des priats ctrancatoetns et être accompagnée d'un contre-projet partont sur les pontis à réviser. Un cdlneerair est établi au corus de la première réunion de négociation, qui diot se tiner dnas le délai de 3 mios sniuavt la dmadene de révision.

Chacune des piaters ccentotaanrts se réserve le dorit de dénoncer la présente cooveitnnn mnoynenat un préavis de 3 mois, de dtae à date, par lterte recommandée à cachune des aterus parties, accompagnée d'un nvoeau perojt de coennviotn collective.

Si la dénonciation émane de la totalité des stienigraas eypolemurs ou des saeigairns salariés, la ctennoiovn cuontine de pdorirue eefft jusqu'à l'entrée en viuuegr de la convoenitn qui lui est substituée ou, à défaut, penndat une durée de 24 mios à ctpoemr du dépôt de la dénonciation. Une nuovllee négociation diot s'engager dnas les 3 mios qui snevuit l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

## Article 1.4 - Droits acquis

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

La présente cnontvion ne puet en auucn cas poertr aetntite aux avteгнаas auciqs à ttire iviudinedl ou par aactopilpin d'un acorcd colecitlf ccnolu antérieurement à la sgntraieue de la présente convention. Son alticpaopin ne puet en auucn cas csuienttor une csuae de rrupute du catornt de travail.

## Article 1.5 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

Toute onioisaartgn sliancyde représentative de salariés, tuote onaogrsaiitn sylnicade d'employeurs ou tuot epuyoelmr puet adhérer à la présente cvontieonn dnas les cnitdonois prévues à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

## Article 1.6 - Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023*

### 1.6.1. La csismiomon paratriie ptanrmenee de négociation et d'interprétation (CPPNI)

#### 1.6.1.1 La coomitispon (applicable au-delà des périodes tnierirtosas teells que définies à l'article 4 du présent avenant)

La csimosmion ptairarie ptermannee de négociation et d'interprétation est composée de trios représentants par otanrgisoain snaydilce de salariés runoecne représentative, dnas la nleulve bnrcahe constituée, par l'arrêté du mnitrisie du travail, pirs en aplpitacoïn de l' actrlie L. 2122-11 du cdoe du tiavarl , et d'un nrmbœe égal de représentants des ornsgianatois posfisnleerenlos d'employeurs rcnoneeus représentatives dnas la nlouevle bchnrae constituée, par l'arrêté du mtisrine du travail, pirs en aiticapoplñ des aliectrs L. 2151-1 et svuantis du cdoe du tiavral .

Toute nuevllœe oaoingrsiatn pisfoonlneslere d'employeurs qui

stoaiuhe siéger au sien de la cmiimsoosn nlnaaiote de négociation diot, siot obeintr l'accord uanimne des mmebres de celle-ci, visés au peeimrr alinéa du présent article, siot être rnceunoe représentative par le msritine en cghare du travail. Tutoe nolvuele oirstanoagin slaynidce de salariés diot être rnoeucne comme représentative par le mnitrisie en chrgae du travail.

### 1.6.1.2 Fnotceenmninot de la CPPNI

La comisomimn pitarraie pmentneare de négociation et d'interprétation se réunit au mnios qatrue fios par an siot en friomaton mtixe c'est-à-dire suos la présidence d'un représentant de l'administration du travail, siot en frtooiamn paritaire. En cas de ftromaion paritaire, la présidence srea assurée anenttlmairveet tuos les duex ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur puet être éventuellement établi aifn de fixer les aretus modalités d'organisation, de feonnimoetctn et de prsie de décisions.

La csioimmosn priaairte penanterme de négociation et d'interprétation puet mtetre en pcalle des geruops de taravil en foonitcn des disreoss à traiter, fxie luer carde et luer fonctionnement. Ces gpoerus de trivaal n'étant pas une inanscte de négociation, ils ont puor vioaotcn d'apporter des éléments de réflexion aux cmnsiomioss pairriaets et de préparer lures travaux.

Ces gruepos de tiraavl peevunt être amenés à mttere en ?uvre des décisions prseis par la CPPNI. Dnas ce cas, une délégation de la CPNPI srea donnée fnemolmerelt au gurpoe de tavrail concerné.

### 1.6.1.3 Mnsosiis de la CPPNI

La cimmissoon piariarte pnetemnare de négociation et d'interprétation a puor ojbte de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente cotnnovein cvleocille nationale, dnas son chmap issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la puliqtioe générale de la brhnace msie en ?uvre par les différentes inatcnss prieartais nationales. Elle a également puor rôle de représenter la branche, nmtaoemnt dnas l'appui aux osonngraaitas et vis-à-vis des prouvois publics, et execre un rôle de vlliee sur les cninooids de tviraal et l'emploi, noamenmtt par l'établissement des rptoarps de banhcre obligatoires. Elle vdilae et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes comosismins paritaires.

Les oaoasingtrins sicaeldnys de salariés et piloslfenoernss d'employeurs représentatives décident de créer au sien de la coimomssin piiartare paemnernte de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dnas les cnonitiods prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

### 1.6.1.4 La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

#### 1.6.1.4.1 Ciosmootpn et foocentnmeit de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en fmaoortin paritaire. Elle cmotproe toris représentants de cnchaue des otniagrnoaiss senalcdiys de salariés roceennus représentatives, dnas la bnacrh et un norbme égal de représentants des oiaonnaistggs pfnoenessolelris d'employeurs reueonncs représentatives, dnas la branche.

La présidence de la sous-commission srea assurée arethalemtnviet tuos les duex ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

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

#### 1.6.1.4.2 Mniioss de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est msie en pcalle puor réaliser les mnsiios senvtaius dévolues par la loi à la coiismosmn prrtiaie pnmaenrtee de négociation et d'interprétation : ? interprétation des dsotionpsiis de la coevniontn celtioclve

notaanle des métiers de l'éducation, de la culture, des liisros et de l'animation angssait puor l'utilité saciole et environnementale, au srceive des teirrreioits (ÉCLAT) dnot le chmap d'application est défini à l'article 1er de la CCN tel que modifié par l'accord cletolicf de fsuoin des caphms ceolnenonitvs en dtae du 9 février 2023 (A) ;

? emrnerseingtet des adcrocs ccollfetis d'entreprise des sureurttcs dnas le même cahmp (B) ;  
? établissement du rarpopt aneul d'activité (C).

La sous-commission puet se vior cnefior d'autres mosiins par décision de la coimosmin piaatrire pnaemetre de négociation et d'interprétation loqruse les paatenrires sioucax l'estimeront nécessaire.

A. Interprétation de la ctoienovn cvitclolee naaontile des métiers de l'éducation, de la culture, des liisros et de l'animation asgaist puor l'utilité soiacle et environnementale, au sreivce des treoietrriis (ÉCLAT)

La sous-commission est chargée de femuolrr un aivs sur l'interprétation des dpisitinoos de la présente cenontvoïn cticiveole nationale.

Suivant qu'elles snot formulées par un eylupeomr ou un salarié, les qntsueos d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une oasrnaigotin poolnrssenifee d'employeurs ou d'une oisitnaagron sldacinye de salariés représentatives au naievu de la branche.

Elle puet également rdrnee un aivs à la dnedame d'une jctidiuorn sur l'interprétation d'une ctonovenin ou d'un arccod cietloicf dnas les coiintdnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Qulele qu'en siot la nature, après réception de la saisine, la cmosimion se réunit dnas un délai de deux mios maximum. Le secrétariat asrdsde le dosiser clmepot à cuqhae mrmbee de la cmiiossmon qziune jorus aanvt la dtae de la réunion.

Chaque aivs est tsnirmas aux différentes priteas et aux oniaoriagnsts mrebeems de la sous-commission dnas un délai maxmial de 15 jours.

Les aivs de la ciisosmomn snot diffusables.

À la danemde de l'une des oaansitirongs slanycdies de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation puorra fiare l'objet d'un anenavt à la présente convention, cnlocu en cososimmin prartaiee pnaremtee de négociation et d'interprétation et suoims à extension.

B. Eesneimrnrget des arcdocs ctieolofcs d'entreprise de la branche

En atciaoplpn de l'alitrce L. 2232-9 du cdoe du tvialar, la sous-commission esignrerte tuos les adroccs d'entreprise, tnrasmis par les sttreurcus de la branche.

Elle eeecrxra les msisoin de l'observatoire pirtariae nanlaiote de négociation de la négociation clcleitove prévues à l' acirlte L. 2232-10 du cdoe du tivraal.

Les einovs snot à eefcfteur par vioe dématérialisée à l'adresse mial svaintue :  
cppni@branche-eclat.org.

C. Établissement du rrpapot aneul d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le roarppt annuel d'activité mis en plcae par l' alcitre L. 2232-9 du cdoe du trivaal.

En aoicapitpln de cet article, le rropapt cporemnd un bailn des aorcdcs ctflicoiles d'entreprise tnisrams à la brhnae dnas le crdae du pnioit B, en pcterlaiuir de l'impact de ces aorcdcs sur les cioitnonds de trvaial des salariés et sur la cceunnocre ertne les otsanrianogis de la branche, et formule, le cas échéant, des rcnmoieaonmdtas destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il cpnrmoeed également un bialn de l'action de la brhnce en faeuvr de l'égalité pnsisreoolnelfe ertne les fmees et les hommes, ntneammot en matière de classifications, de pirmootn de la mixité des elomips et d'établissement des cctiifaerts de qltaiucaoinf professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nurtae des pesots etrne les fmees et les

hemoms asni qu'un bialn des oliuts mis à dosiptosiin des ogisrnatonais puor prévenir et aigr crotne le harcèlement suxeel et les ageisnetsms sexistes.

Le rapoprt srea présenté puor votdaailn à la coimssmin piararte pnmeartee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

1.6.2. Cosiimosmn pirtariae naloiante eoplmi fiootmran (CPNEF)

1.6.2.1 Composition

Dans sa fromaotin plénière, la csmosmiion pratriaie naotnilae emploi-formation (CPNEF) est composée prtniiremaet de représentants des oosriantngais sdcliyaens des employeurs, d'une part, et des salariés (trois tiluiatres par organisation), d'autre part.

Ces représentants snot désignés par les osnnriaitgaos représentatives au paln ntioaan dnas la covtnioen collective, qui dspoinest à tuot mnoemt des mandats aisni confiés.

La CNPEF srea présidée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant des eruempolys ou des salariés.

1.6.2.2 Missions

La CNPEF définit, soeln les ooaitnirtnes du présent avenant, la plquioite de friotaomn plinfnsoeorlese de la branche. Elle conçoit et s'assure de la msie en ?uvre ecffitvee des offers de formation, priorités et modalités de pisre en cahgre et tavorax d'étude-action, pejorts et expérimentations de nurtae à développer l'accès à la frooitamn pisslnoeorsnfée dnas les eetsnrreips de la branche, en adéquation aevc leus besoins.

La CNEPF a nntmmaoet puor msinisos :

? d'assurer le plagtioe et la msie en ?uvre de la ptiquioe générale de fomioartn peisslenolrfone ctunione dnas le chmap cinootenvnenl couvert.

? de définir les acocitns pairioerirts vinast à giuedr les esipterenrs dnas l'élaboration de luer pqloiiute de formation.

? de mneer une réflexion sur la gotisen prévisionnelle des epiomls et des compétences en pnenart teuots les meesrus et décisions nécessaires puor y prevainr : éclairage auprès des eentriserps et des salariés sur les tenandces d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, anncaepmceomgt par l'outillage et l'activation de ressources, en lein aevc l'OPCO, iaotnomfnirs et realis de ttuoe enquête ou étude riaevlte aux eenujx epmoli et formation, etc. ;

? de pmvoiuuroor l'accès à la qioctilifaun tuot au lnog de la vie, via nteanmmt la msie en plcae de coetfitnriaics de branche, dnas le card de la sous-commission « oiaberovtsn et cirtoieatfcin », et en oranansigt une réflexion sur l'évolution des ccfiienratots aielsecscbs par la vioe de la fraoioitm initiale, en ptacililer au rgerad de luer adéquation aevc les bisneos du suetecr ;

? de snteuior le développement de l'apprentissage dnas la branche, par la msie en plcae des voeis et myoens appropriés, et en particulier, dnas le card de la sous-commission « alneartcne » ;

? d'organiser auprès d'un lagre public, et dnas le crade de partenariats, la pmriotoon des activités, métiers et prurocas poeesolirfnfsns acebclsises dnas la bchnrae ;

? de cvoicoenr de manière eoipxtolrrae les peseasellrs plsbiseos aevc d'autres branches, suos l'angle des compétences et des métiers, dnas le cteoxnte du meumnveot de rhppcmenoraets de branches.

Le développement de l'observation, la msie en plcae d'une véritable plotiue de ccaetiroifitn et le développement de l'apprentissage cosintentut des priorités puor lleeeqsus la CEPNF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de mnoeys réservés sur la cntiobiuorn conventionnelle.

La CENPF alcieutrra très étroitement son actoin aevc cllee de la CPPNI, qui crdraea en annot les gnrdaes oeoannititrs des piqotliues emploi-formation dnas la branche.

1.6.2.3. Fonctionnement

La CEPNF se réunira en ftmoioran plénière au moins trios fios par an, et aunatt que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CEPNF porura aopedtr un règlement intérieur.

Pour arsesur l'ensemble des mosisins définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CNEPF se doctoe de duex sous-commissions chargées d'assurer pemneeilnt et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les mnisis qui luer snreot rattachées.

À cet effet, il est mis en palce :

? une sous-commission « ootaervibrse » : cette sous-commission srea composée de :  
?? duex représentants par oagirstianon siaydlcne de salariés représentative au neiyav niatonal ;  
?? un nrmobe équivalent de représentants des oarsioainnts plnofinelerosses d'employeurs représentatives dnas le champ de la cntnvooein collective.

Le secrétariat de la sous-commission « osetboivrrae » srea assuré par une des oatigosinanrs peenofllessinros d'employeurs représentative. La sous-commission prorua se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira aunatt que de besoin.

Cette sous-commission arua puor mssoiins pnariicpels :  
? d'assurer une vielle ptsipcvoere de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qctniuifaolias au sien de la bacnrhe aifn d'assurer ntmommeat une getiosn prévisionnelle des elmopis et des compétences.

L'ensemble de ses mosnisis snot détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « otoarerbvsie » diosrpesa des mnoeys financiers, crpsndoaneot à une quote-part de la ciubitonotrnl supplémentaire conventionnelle, lui pmettranet de meenr à bein ses missions.  
? une sous-commission « atherclnae » : composée de :  
?? duex représentants par oirritnagsoan sianyclde de salariés représentative au naveiu nntoaal ;  
?? un nbrmoe équivalent de représentants des oasriotanings peonslenrillfess d'employeurs représentatives dnas le champ de la cnonovietn collective.

Le secrétariat de la sous-commission « anntleacre » srea assuré par une des otirsnianagos pleseoorfensnlis d'employeurs représentative. La sous-commission puorra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira anautt que de besoin.

Cette sous-commission arua puor ppcrinilae misosin d'explorer et mterte en ?uvre les vioes et mnoeys peettrmant de développer les ctnartos d'apprentissage et cranttos de ptiioarissaonfsleonn dnas la branche.

Une moiissn « anspgspatiere », cnuodtie par un binôme paritaire, srea puls particulièrement chargée de civecnoor une stratégie de saiesniiobltsin et d'accompagnement des esertenpirs à l'embauche d'apprentis. Puor ce faire, elle drvea nueor les preanriatats les puls efficaces.

L'ensemble de ses minoisss snot détaillées à l'article 7.8 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « atrncelnae » dropisesa des menoys financiers, cordapronnset à une quote-part de la cbtnuotiroin supplémentaire conventionnelle, lui pmatentert de mener à bein ses missions.

Les duex sous-commissions rattachées à la CPENF lui rnenedt cnpetmot de lrues travaux, psoonert un pmmgorrae d'actions plierunnaul et l'emploi de l'enveloppe des fndos cnenviolnoetns réservés aux minioyss qui luer snot attachées. La CPNEF, dnas sa ftaoomrin plénière, examine ces psntrioiopus et prend les décisions de nurate à ptremlere la bonne cntuioide des misnois par ces sous-commissions.

Enfin, outre ces duex sous-commissions, la CNPEF purroa créer atnaut de georpus de tariavl que nécessaire, puor itnurisre des problématiques particulières, de ntarue ponctuelle.

Dès srguantie de l'avenant, un pemeirr gurpoe de tivaarl rlitaeaf au CPF co-construit srea instauré. Il arua puor mnsosiis de :  
? réfléchir à la msie en place d'une piulqoitoe de brcnhae en matière d'abondements et de cecannfentomis du CPF et de fuomelr des poirotipsios en conséquence ;  
? d'informer et d'accompagner les enrtpsereis à la msie en place de leurs prpeors pueioitqis d'abondement du CPF ;  
? d'assurer le svuii du dsisipioif et d'émettre tuote potoipirson de

nrutae à l'améliorer.

#### 1.6.2.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les trioteirers snot les liuex de réalisation efvicftee des pretojs et le naeivu le puls pnrietent d'étude-action, la CENPF pertroa une ationten particulière à la psrie en copmte de prtjeos pilotés en région par les preiaenrats que snot les clenisos régionaux, les ceioslns départementaux et les svcreeis déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des taurvax nuaitnoax et régionaux.

La CENPF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses poeprrs travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de tavaurx d'observation ? étude ? anticipation.

#### 1.6.2.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des purocars psinofeserolns rrneedt ioucnrnbaoltne la mouttiualain des réflexions entre CNEPF de différentes bhenrcas professionnelles. Dès lors, la CNEPF mènera une démarche pvriotace vis-à-vis de CENPF d'autres branches, qu'elles seoint rattachées ou non au même OPCO, dès lros que les problématiques d'emploi, de qliicoafutain ou les mobilités psieesolrofnnels jtsifneuit des coopérations.

Les perjtos itneerhrabncs prnuoot pteror sur la création de cefnrcticiitaos communes, la msie en place de pealeesrsls intercertifications, la ciotneopcn et la msie en place d'actions ctceoiellvs de formation, des expérimentations de matiotusailun d'emplois, des tvaurx d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

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

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

### 1.7.1. Droit d'absence

Le tpems passé par les salariés dûment mandatés par lures otiasnrgnaios sdenailycs puor ppiatrcer aux cmismnooiss visées ci-dessus est considéré cmmoee tpems d'absence autorisé et ne fiat l'objet d'aucune rentuee de salaire.

Les salariés concernés snot tenus d'informer luer elmouepyr au mnios quarante-huit hueers anavt la dtae de cuaqhe réunion.

### 1.7.2. Évolution de la rémunération du fiat de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de pnoits supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié croorsnped au tmeps de travail eeffctif (ou assimilé) écoulé dpiues la dtae d'embauche.

Lorsqu'un catnrot à durée déterminée est sviui immédiatement d'un caontr à durée indéterminée, l'ancienneté corut à partir du pieremr juor du crotant à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une pirme d'ancienneté de 2 pionts après 12 mios de taviral eietcfff ou assimilé. Cttee prmie est augmentée de 2 pionts après cquhae période de 12 mios de tivaral eeffctif (ou assimilé).

Pour les salariés en poste, anyat bénéficié de luer dernière aruotibttin de pionts d'ancienneté en 2020, ces deeertrs bénéficient eepxnolemenletcint de 4 navoueux pionts d'ancienneté en 2022 suos ctnioidons d'avoir exécuté 24 mios de travail eeffctif ou assimilé dueips cttee dernière aborttuitin en 2020.

Cette dpoissiotn de ntraue tisintraroee s'applique asusi bein aux salariés à tmpes peiln qu'à tpmes partiel. Ils bénéficient par la

siute d'une prmie d'ancienneté de 2 pnotis après cahque période de 12 mios de tvarail eeftifc (ou assimilé).

Pour la rémunération de la prime d'ancienneté, c'est la vular de pnoit dtie V1 qui s'applique.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nobmre de pntois d'ancienneté que les salariés à temps plein. La rémunération de ces pntois est aolrs proratisée solen la durée de tavairl du salarié à temps partiel.

## Article 1.8 - Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

### Article 1.8.1 Destination du fonds

Il est institué un fnods puor le fcentmoenonnit et le développement du pmrtiasiare destiné à fncaier nmaoetmnt :  
? les rmmserbeuotns de fiars (déplacements et salaires) des représentants canmposot les délégations des salariés et des euplryoems appelées à pitiarecpr aux tarvaux et réunions de l'ensemble des cniomisoss et sous-commissions peairirts (CPPNI, CPNEF, cisosmiomn prévoyance et santé, csioenl de geiston du FCAPA, sous-commission alternance, sous-commission oeviorbtasre et certification), les gproeus de tvarail décidés par cacnuhe de ces coinsmoisms et sous-commissions, anisi que ttoue réunion résultant d'une décision de l'instance pitiarrae tlele que prévue au a de l'article 2.5 de la présente cnovtonen ;  
? le rmeouenmbrest aux oosnatiagnrs sndeycalis de salariés et d'employeurs des frais engagés puor la préparation des réunions, le siuvi des tvraaux et la msie en ?uvre des texets coenoinentvlns (diffusion, itamofniron ?) ;  
? la msie en ?uvre d'études, enquêtes, aslnayes ou ercone conlstoutians juedurqiis décidée par les preaiaenrts siacuox de la branche.

Une assiaooictn de gotsein créée par les oaionnsarigtz scndayleis représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de psrie en ctopme des dépenses et fxreia les modalités de gteiosn des fdons collectés.

### Article 1.8.2 Financement du fonds

Le fenencminat de ce fdons est assuré par une ctsiatooin anellune à la crahge des emlyuoreps ennartt dnas le chmap d'application de la cntvenoion ctclvlioee noinlatae éclat (ex-Animation).

L'assiette de ctete cstiaioton est établie en référence au manontt du rveunu d'activité retneu puor le ccalul des cantosoiits soeclais mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

### Article 1.8.3 Montant de la cotisation

La caotiiostn est fixée à 0,1 % et appelée dès le piemrer centième d'euro.

Le permeir prélèvement s'appliquera sur la foiaitxn de la citoaotsin due au trtie de l'année 2020, appelée par l'OPCO solen son rtmyhe de cotlecle des cnobiutntoirs de la froaoitmn professionnelle.

### Article 1.8.4 Collecte de la cotisation(1)

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la cvnionteon collective, est chargé du rueernmeovct de ctete citaiootsn suaf novlluee dptioiisson légale ou réglementaire désignant un artue ceolelcutr obligatoire.

### Article 1.8.5 Remboursement des salrieas des représentants aux commissions

Les saierlas des représentants des ognaoitisanrs sidcnealys représentatives d'employeurs et de salariés snoret remboursés sur les fdnos anisi collectés et sur la bsae d'un jciuasititfff présenté par l'employeur de cqhuae représentant et dnas la litmie du nbomre de représentants par oatoagrinsin prévu puor cuahqe csioosmimn soeln les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

### Article 1.8.6 Remboursement des saearlis des représentants sucyadnix puor la ppatriciaion à des congrès

Les seraials des représentants des oaogitnairnss slenicadys représentatives appelés, dnas les cntioidos prévues à l'article 2.5 du ttire II de la coentinvon collective, à ptiapercr à des congrès et/ ou à des assemblées srtiatietus de luer oaatniirgson dûment convoqués sneort remboursés sur les fodns asnii collectés et sur la bsae d'un jftsiciitauf présenté par l'employeur de cuahqe représentant et dnas la litime de 8 000 ? par ogasiotarnn sdiyalnce représentative et par année. Cette smmoe puora être cumulée sur une période de 4 années.

Ces remuobrmtesens sonert effectués sur mnaadt des oiaotngsanris seylcnadis de salariés grnentoeasiis du fonds.

*(1) Dnas l'attente de la msie en plcae du diioisstpff prévu par l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 setpmrebe 2018 puor la liberté de csoihr son aeinvr professionnel, et dnas l'hypothèse où l'association crasiohiit de déléguer le reveeoumcrnt de la critbiouotnn au fnmeenniact du dguolaie sacoil à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à tirte poiisrvore et dérogoaire, puor les années 2020 et 2021, que cet opérateur prorua procéder au rvmuecnoeert de cette collecte, suos réserve de la msie en plcae d'une comptabilité séparée et de frais de rneeercumovt spécifiques et à citnidoon qu'il ne procède pas à la rsiiterdtiboun des crédits aux ogoarainstnis scileydans de salariés et pselifrlsoeeonns d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail. Par conséquent, l'article 1.8.4 est étendu suos réserve du rseepct des dnsiiosotips de l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)*

## Titre II : Droit syndical

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

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

L'employeur et les oraginnitsaos seinlcayds srigaeiants de la présente cnevoointn s'engagent au rpsceet de la liberté d'opinion et rsninonsceat le doit puor cqhuae ptiare d'adhérer lbrmeneit à un sdinyact constitué en vrteu du Lrvie III du cdoe du travail.

L'employeur s'engage à rtespecer les opinions, cernaycos philosophiques, rleeiisgues ou pioiulqets et à ne pas pendrre en considération le fiat d'appartenir ou non à un sainydct puor arrêter toute décision rltiavee à l'embauche ou au runnoeemevllt du cortant de triaavl et à son exécution, nenmtamot les salaires, les promotions, la fioaortmn professionnelle, les merseus disciplinaires, le leecicninemt et l'organisation du travail.

Les peennosrs possèdent pliene liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, gunoepmrt politique, cnsennoofesil ou puouhsqplpiihe de luer choix.

Tuot salarié puet fiare atce de caniuratdde à un mnadat politique.

Tetuos disitsnoiops vsanit à vloeir les libertés et droits aisni rappelés snot nlleus de pieln droit.

### Article 2.2 - Droit syndical et sections

# syndicales d'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les établissements et lieux de travail. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans entrave le fonctionnement des services. La liberté de constitution de syndicats est reconnue aux syndicats.

## 2.2.1. Attributions propres aux syndicats

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parités nationales prévoient que :

? la clôture des négociations collectives 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 destinés de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique.

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 remis à l'employeur ou à son représentant.

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

Dans les établissements ouverts de 200 salariés, un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales.

Il est aménagé conformément à la loi et pourvu des équipements nécessaires.

*Lorsque le local ne peut être affecté en permanence pour les activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale, un lieu de réunion fermé à clé(1).*

Les sections syndicales peuvent inviter des personnes 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 personnes extérieures autres que les sections 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 transmettre ou d'adresser aux salariés, par voie postale, les communications.

Cette obligation est limitée à une feuille A 4 par mois et par section syndicale.

## 2.2.2. Instance syndicale

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

Ils peuvent en outre se réunir, sur le temps de travail, et disposer 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.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'une section syndicale, les salariés élisent au moins 12 heures de

taux de disponibilité pour bénéficier d'un crédit de 8 heures par salarié et par an librement réparties pour de l'information syndicale selon les modalités prévues à l'article 2.2.3.

## 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 courrier remis en mains propres contre décharge d'une pénurie dûment mandatée à cet effet.

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

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

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'une section syndicale, ces modalités sont proposées par une organisation syndicale représentative au sein de la branche.

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

# Article 2.3 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

## 2.3.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque section syndicale représentative qui constitue ou a constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir librement l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

? dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les sections syndicales représentatives peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;

? dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit (1) :

? ? de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;  
? ? 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 salarié représentatif qui a obtenu lors de l'élection des membres du comité social et économique un ou plusieurs élus dans le collège 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.

Dans les entreprises composées de établissements distincts, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément aux dispositions ci-dessus.

Seuls les sections syndicales représentatives peuvent procéder à la désignation de délégués syndicaux, à condition d'avoir constitué une section syndicale.

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les sections syndicales qui satisfont aux critères visés à l'article L. 2121-1 du code du travail et stivunas et qui n'ont obtenu ni rielcelui au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour être désigné en tant que délégué syndical, conformément à l'article L. 2143-3 du code du travail, le salarié doit avoir été candidat (titulaire ou suppléant) au premier tour des dernières élections du comité social et économique et avoir été élu à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés lors de ce premier tour.

*Si aucun des candidats présentés par le salarié ne remplit la condition de suffrage électoral ou s'il ne s'est pas présenté dans l'entreprise ou*

*l'établissement puls acuum caadndit aux élections pfeollnrenioess saniaatfsst à cette condition, l'organisation syiacdne représentative puet désigner un délégué saidycnl pmari les aretus cdntaidas ou, à défaut, pmari ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement. (2)*

L'employeur, les otgrisiaanons senlaydcis et totue ponrense intéressée dsipsoe d'un délai de 15 jrous à cetmopr de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux aicltes L. 2143-7 et D. 2143-4 du cdoe du tvaail puor cnsotetr la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tuot vcie snas que l'employeur ne piusse seevoulr ultérieurement une irrégularité puor perivr le délégué sandicyl du bénéfice des dosopiitsnis légaales le concernant.

### 2.3.2. Désignation d'un RSS

Dans les eteripsens de mnois de 50 salariés

Chaque scaynidt qui coistntue une secoitn scndiayle au sien de l'entreprise ou de l'établissement de monis de 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dnas l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la scioen puor le représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la sciteon slyandcie erecxe ses frctonois dnas le cdrae des dsionioispts légaales. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pioouvr de négocier des adccors collectifs.

Le manadt du représentant de la seiocnt slndcaiye prend fin, à l'issue des premières élections pesnrefelolinsos snauivt sa désignation, dès lros que le syncdait qui l'a désigné n'est pas rnonceu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred asini son maadt de représentant scdiaynl puet être désigné à nvoaveu comme représentant syndcial au trite d'une section.

Dans les eeriestnps d'au minos 50 salariés

Pour ces entreprises, les distipoisnos des airtecls L. 2142-1-1 à L. 2142-1-3 du cdoe du tvaarl s'appliquent.

### 2.3.3. Menoys des délégués sndaycuix

Un crédit d'heures menuesl est accordé au salarié désigné par son ongisoraitan sdnciyale puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cdinitnoos staunvies :

? dnas les eietrnseprs de 6 à 10 salariés, lorsqu'un mrmebe de la délégation du penonserl au comité soaicl et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heeurs par mios en puls de son crédit d'heures au trite du comité socail et économique ;  
? dnas les ereritnps de 11 à 49 salariés : 2 hueres par mios ;  
? dnas les enerstpriess de 50 à 150 salariés : 12 hreeus par mios ;  
? dnas les erspetierns de 151 à 499 salariés : 18 hurees par mios ;  
? dnas les eteriesnps d'au mnios 500 salariés : 24 heeurs par mois.

Dans les erritnpeess de 6 à 49 salariés, en puls du crédit d'heures mneseul de 2 heures, le délégué sndicyal dsiospe d'un crédit supplémentaire aunenl d'heures de 24 hreeus puor la préparation des négociations annuelles.

Dans les esnertepriess de 6 à 49 salariés, la répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 24 hueers est fixée d'un cuomn accrd entre l'employeur et le délégué syndical. Il est accordé puor l'année civile, les herues non consommées ne paouvnt fraie l'objet d'un rproet d'une année sur l'autre. Puor les preiss de mnaadt en corus d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Un crédit supplémentaire d'heures est accordé à cauqhe secoitn syndicale, dnas les cidonntois seitvauns :  
? de 500 à 999 salariés : 4 heeurs par mios par scoetin et un crédit gbloal anuenl de 12 hreeus puor la préparation de la

négociation de l'accord d'entreprise ;  
? à piatr de 1 000 salariés : 4 hreeus par mios par soeitcn et un crédit golbal anuenl de 18 hreeus puor la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

### 2.3.4. Vsroitlaoin des pruroacs scniaduyx

Les paentiarrs siocuaux anrfefimt que le paruocrs scndayil peermt d'acquérir des compétences tevanealrsrcs qui devinot toveurr résonance dnas le parcorus professionnel.

En conséquence, ils seauonhitt que le pocarurs sicyndal siot meux rnencou dnas le développement de la carrière et l'évolution plfosnreesloie du salarié.

Pour cela, ils cfenniormt luer volonté d'instaurer des dipssntioois peatrnrmtet de reconnaître, d'intégrer et de vaelrsrior le puarrcs syndical.

#### Mise en pacle d'entretiens de début et de fin de mdatnas

À la siute de sa désignation par une oigoasantrin syndicale, l'employeur osaigrn un ernitteen aevc le délégué syndical.

Cet eetrtnein a puor oiecjtbf de fraie un pnoit sur les modalités pgetarius d'exercice de son mdatat au sien de l'entreprise au rgrad de son epomli et sur les cniintdoos matérielles d'exercice du mandat. Le délégué snyacdil puet se fiare anpomccegar par une psnrneoe de son choix arenntpatat au psoneenrl de l'entreprise.

Cet ereetnitr ne se suittbuse pas à l'entretien pineosesornfl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur oaginsrse un ernetetin aevc le délégué syndical. Cet etnteerin peermt de procéder au rncseemeet des compétences aqeiusscs au corus du maadt et de préciser les modalités de voaailstairn de l'expérience acquise.

#### Ouverture de négociation

Les prrienteaas suaocix décident que de nouleevls négociations s'ouvrront en 2019 puor isaunerr des dposiitoins ptnermatet de reconnaître et de vlaoisrer les prouracs syndicaux.

Conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, acuum accrd d'entreprise ne puet ceomortpr de soptiuatnls minos flrbavoebas à celes ceuoetnns aux aierlcts 2.3.1 et 2.3.4 de la ciovetnnn collective.

*(1) Le 4e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve, d'une part, de l'application des dtoisnsioips de l'article L. 2143-3 du cdoe du tivraal et, d'autre part, suos réserve que les tmeers « soietcn slnyaidce » soniet entnueds comme « stoeicn sdnciyalie représentative ».*  
(Arrêté du 27 jllueit 2020-art. 1)

*(2) Le 12e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve de l'application des dnspiioistos de l'article L. 2143-3 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 27 jlliuet 2020 - art. 1)

## Article 2.4 - Exercice d'un mandat syndical

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

Lorsqu'un mmrebe du pnrneesol qtutie l'établissement, après 1 an de présence, puor exeercr un madant syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dnas un elpomi igneudite pannedt une durée de 1 an. Ctete dademne de réemploi diot être fatie par ltrtee recommandée aevc accusé de réception et présentée au puls trad dnas les 3 mios qui suinvet l'expiration du mandat.

Lorsque le salarié est réintégré, il est tneu cmotpe puor le cuall de ses diotrs liés à l'ancienneté de son temps de présence dnas



l'entreprise au terme de son précédent contrat.

## Article 2.5 - Absences pour raisons syndicales

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022*

### 2.5.1 Absences pour représentation des salariés

Des absences d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation représentative au niveau de la branche pour la participation aux commissions paritaires notant les prévues par la convention collective et grevées de travail paritaires constitués d'un comité d'entreprise d'une des commissions paritaires nationales.

Ces absences d'absence, qui doivent être justifiées par la participation de la convention précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

### 2.5.2 Absences pour la préparation des réunions

#### 2.5.2.1. Absence en vue de la participation d'absence

Des absences d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation représentative au niveau de la branche pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, et pour les grevées de travail paritaires constitués d'un comité d'entreprise d'une des commissions paritaires nationales.

Ces absences d'absence, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté, doit remettre à l'employeur un bon de participation avant le début d'absence d'une demi-journée dans un délai d'au moins 1 semaine avant la date prévue pour son absence.

Les absences des salariés bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le FCAPA.

#### 2.5.2.2. Nombre de jours valant participation d'absence

40 jours d'autorisation d'absence d'une journée ou 80 jours d'autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle. Un nombre total équivalent de jours d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux organisations paritaires d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Cette autorisation d'absence comprend le temps de préparation aux commissions paritaires ou grevées de travail paritaires, et le cas échéant le temps de transport pour se rendre à la réunion.

En cas de temps de travail en dehors des heures de travail, pour se rendre à ces réunions préparatoires, les diploômes de l'article 5.8.3 de la convention collective s'appliquent.

### Article 2.5.3 Absences pour raisons syndicales

Des absences d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation représentative au niveau de la branche pour la participation aux commissions paritaires notant les prévues par la convention collective et grevées de travail paritaires constitués d'un comité d'entreprise d'une des commissions paritaires nationales.

Les absences d'absence pour représentation des salariés sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation représentative au niveau de la branche pour la participation aux commissions paritaires notant les prévues par la convention collective et grevées de travail paritaires constitués d'un comité d'entreprise d'une des commissions paritaires nationales.

Ces absences d'absence qui doivent être justifiées par la participation de la convention précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et ne sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels.

Par ailleurs, des absences d'absence ne donnant pas lieu à minoration de salaire peuvent également être accordées dans les cas suivants :

Absences pour participation aux congrès et assemblées représentatives : absence d'absence à raison de 5 jours non rémunérés par an, par organisation syndicale et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 semaine à l'avance par l'organisation syndicale ;

Absences d'absence d'un mandat syndical électif : absence d'absence non rémunérées : absence d'absence ou non à raison de 10 jours par an, sur demande écrite de l'organisation syndicale, aux salariés membres des organisations nationales, régionales ou départementales désignées conformément aux dispositions des statuts de l'organisation syndicale et par l'intermédiaire du mandat dont ils sont investis et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqués.

## Article 2.6 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

Conformément aux dispositions des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés qui souhaitent participer à des sessions ou formations économiques et sociales ou de formation syndicales organisées par des comités rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des spécialités, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés ne pouvant excéder 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les salariés de catégories ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les instances où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris pour ces formations par l'ensemble du personnel est défini par arrêté.

Le salarié bénéficiant d'un tel congé a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur.

## Article 2.7 - Dialogue social

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

### Article 2.7.1

Négociation d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Conformément à l'article L. 2232-16 du code du travail, les accords d'entreprises sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

En l'absence de délégué syndical dans l'association, la négociation de ces accords d'entreprise s'effectue selon les modalités mentionnées ci-après.

Dans les entreprises de moins de 6 salariés : Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code

du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut proposer dans le cadre d'un référendum un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouvrant à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail.

Ce projet d'accord est considéré comme un accord valide dès lors qu'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours avant la conclusion de la consultation à chaque salarié du projet d'accord.

Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

Dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, en cas d'absence de comité social et économique dans les entreprises de 6 à 20 salariés, les modalités de négociation prévues ci-dessus pour les entreprises de moins de 6 salariés s'appliquent.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :  
? soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives. Ce salarié mandaté peut être membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique ;  
? soit par un ou plusieurs des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les matières qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu par le code du travail.

Dès lors que l'accord est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés mais non membre de la délégation du personnel du comité social et économique, il doit, pour être valable, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dès lors que l'accord est conclu avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique, il doit être signé par les membres du comité représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

À défaut de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :  
? avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés disposés à négocier. La négociation peut alors porter sur tous les thèmes ouvrant à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;  
? à défaut, avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés disposés à négocier. La négociation peut alors porter unement sur les matières dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Pour être valide, l'accord doit être signé par les élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ;  
? à défaut, avec un salarié non élu mais mandaté et disposé à négocier. La négociation peut alors porter sur tous les thèmes ouvrant à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

#### Article 2.7.2

Conditions de validité des accords d'entreprise conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs

organisations représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Toutefois, si les organisations sénégalaises n'atteignent pas ce seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander une consultation des salariés visés à l'accord.

Dans cette hypothèse, elles disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande. Celle-ci doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations représentatives. Au terme du délai de 1 mois susvisé, à défaut d'initiative des organisations signataires, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, à condition toutefois qu'aucune organisation syndicale s'oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations représentatives n'ont pas permis d'atteindre le seuil de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de 2 mois.

#### Article 2.7.3

Contenu et publicité des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de l'article L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limite à prévoir des dispositions équivalentes ou plus favorables.

Notamment, ils ne peuvent pas déroger aux dispositions de l'article 2.3 relatives à l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés et leur nombre.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans le respect de laquelle ils ont été conclus et remis au censeur de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 2232-1-2 du code du travail, les accords d'entreprises ou d'établissement restant à la durée de travail et aux congés doivent être transmis à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation mentionnée à l'article 1.6.1 de la convention collective à l'adresse mail suivante : [cppni@branche-animation.org](mailto:cppni@branche-animation.org).

## Article 2.8 - Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

### 2.8.1. Obligation de mise à disposition

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

? l'accord exprès du salarié est requis ;

? une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeurs et salarié) est conclue afin de préciser :

? les modalités d'organisation du travail ;

? le montant du salaire ainsi que des avantages légaux,

coitnvloeenms et d'entreprise, par l'employeur ;

? les modalités de prise en cgrhae et de fiennecamnt des sarailles ertne l'employeur et l'organisation sadylnie ou l'association d'employeurs ;

? les ootiablngis des praiets ;

? le temre de la convention.

Pendant ctete msie à disposition, les oitlnogabis de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues. La coeinvnotn ou l'accord mentionné ci-dessus prévoit nonmeamt des aménagements de natrue à pterretme à l'employeur de rpeetscer l'obligation de fratioomn d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

#### 2.8.2. Régime de la msie à dsoiipitosn

La msie à dsoopisitn de salariés auprès d'organisations snedyacils ou d'associations d'employeurs est une nlevuole ectepoxin à l'article L. 8241-1 du cdoe du travail. Elle n'est pas csionituvtte du prêt de main-d'uvre illicite.

#### 2.8.3. Suvii des miess à doipsiostin (art. L. 2242-16 du cdoe du travail)

Dans les epsetriners ssueoims à l'obligation aullnene de négocier, la négociation aelunlne donne leiu à une imioarnfton par l'employeur sur les mises à dtosioipisn de salariés auprès des oorainnagisns scnlyideas ou des acisaotsonis d'employeurs.

Pour les erispetners non smiueoss à l'obligation alenunle de négociation, l'employeur cqoumiunne aux salariés qui en fnot la dedmane une iormonftian sur les mises à dsiotipsoin de salariés auprès des otinsaogarnis sicnydales ou des aooicstnasis d'employeurs.

#### 2.8.4. Arrivée du temre de la cveoniotnn de msie à dposiitsoin

Afin d'anticiper le treme de la ctienoonvn et les conséquences de la décision prise, que ce siot puor l'employeur ou puor le salarié, il est demandé que les négociations seoint entamées 6 mios anavt son terme.

Au puls tard, 3 mios avnat le terme, le salarié, en arcocd avec les parties, décide siot de rolueenver sa convention, siot de réintégrer son enipsrrete d'origine.

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

En cas de roetur dnas l'entreprise d'origine, le salarié bénéficie des coniontids seavnntis à mterte en plcae avant la fin du délai de prévenance et avec l'accord exprès du salarié :

? le salarié rorevtue son précédent eompli ou un emplpoi sliiirmae atssori d'une rémunération au minos équivalente ;

? eneeititrn iivdedniul ;

? foomratin de rmsie à niaveu sur le potse ou faioromtn puor intégrer un naeuovu pstoe ;

? blian de compétences à paitrr de 3 ans de msie à disposition.

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

La coitenovn taittrprie de msie à dotsiioispn prurede même en cas de tnersfart de salariés (art. L. 2242-16 du cdoe du travail).

## Article - Titre III : Comité social et économique

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

Les prrnteiaaes scauoix préconisent la négociation d'un acorcd d'entreprise de msie en pcale du comité sciol et économique (CSE) et, nanmomett lrosuqe le pesenorl est réparti sur pulesirus sites, la msie en pclae de représentants de proximité.

L'accord d'entreprise est également préconisé puor atecr l'ensemble des monyes alloués tnat puor le ftonmoiecnnt que puor les activités soceails et celtrulules du CSE.

## Article 3.1 - Mise en place

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

Il est institué un comité soacil et économique (CSE) dnas les etpeniersrs où snot occupés au mnois 6 salariés équivalents tpems pilen si cet efetfcif est aetnnt penndat 12 mios consécutifs ou non au curos des 3 années précédentes.

Des règles spécifiques snot appliquées aux eteepnrnsris de mios de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail) puor la msie en palce et la détermination du nmbore de représentants au CSE. Dnas ces entreprises, les salariés à tpmes preaitl et les salariés en CDI Iitttenmenrt dnnot la durée cancollrtutee de taaivrl est égale ou supérieure à 16 heuers hrdmdaoibeaes ou 69 hueers mensuelles, snot comptés puor un équivalent temps plein. Le nmorbe d'ETP établi en ficonotn de ctete règle de décompte particulière ptmrrrete d'apprécier la citinoodn de msie en plcae du CSE.

À l'expiration du mdnaat des merebms de la délégation du psrnoneol au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dusoess de 6 salariés pndet au monis 12 mios consécutifs.

Le CSE est mis en plcae au nveiau de l'entreprise. Un acorcd d'entreprise cconlu avec un délégué sydicantl détermine le nobmre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord cocnlu avec le délégué syndical, cet arcocd diot être colcnu enrte l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

*(1) Aclirte étendu suos réserve de son aptolicaipn aux selues esrpteirnes cpnearmnot 6 à 10 salariés. (Arrêté du 27 jlieult 2020 - art. 1)*

## Article 3.2 - Composition et durée du mandat

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

Le nrnbome de mbermes de la délégation du poensnrel au CSE à élire s'effectue cmome siut :

? de 6 à 11 salariés : un mmbre tiualtre et un suppléant ;

? à paritr de 11 salariés : aaliotippcn de la législation en vigueur.

Conformément aux dinopiistsos de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail, les mebms du CSE snot élus puor une durée de 4 ans. Un accrod d'entreprise puet prévoir une durée de mdanat inférieure à 4 ans snas povoior être inférieure à 2 ans.

La durée des madnats sseusfcics au CSE est limitée à 12 ans puor un même représentant suaf dnas les eteeipnrns de mnois de 50 salariés. Il est également piboslse de déroger à cette règle dnas le poorctole d'accord préélectoral dnas les espinerrets de 50 à 300 salariés.

Dans les etsrnpreees de mnois de 300 salariés et dnas les établissements aerapantnpt à ces entreprises, le délégué siancydl est, de droit, représentant sidancyl au CSE. Le délégué sdyacnil est, à ce titre, diataeirsnte des ionnfrtaioms foinerus au comité sciol et économique.

## Article 3.3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

### 3.3.1. Doiisntipsos cmnmuoos

Les dpiintsiooss légales rleteiavs au fentnmncnoeoit du CSE snot prévues aux aectrls L. 2315-1 et stnivaus du cdoe du travail.

Les meemrbs traliuties de la délégation du presneonl au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de lreus fniotocns :

- ? de 6 à 10 salariés : 2 hueres par mios ;
- ? à pratir de 11 salariés : aioticpalpn de la législation en vigueur.

Dans les etsnrerpies de 6 à 10 salariés, les mmebers de la délégation du posnreenl au CSE dneieosspt d'un crédit supplémentaire aunenl d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 hueres est fixée d'un cuommm acrocd ernte l'employeur et le mmebe de la délégation du penneosl au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les hueres non consommées ne povunat fraie l'objet d'un rorpet d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mdnaat pirs en cruos d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants snot des salariés embauchés dnas le cadre d'une ctenivonon de farofit jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui veennint en déduction du nrombe annuel de jorus travaillés, fixé dnas la ciotnenovvn iunvddililee du salarié. 1 demi-journée cnresoropd à 4 heeurs de mandat.

Les hueres de délégation pnveuet être reportées et utilisées ceemltnvuamut au crous de l'année civile. Ctete règle ne diot pas cuonrdie le représentant à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et dieme le crédit d'heures de délégation dnnot il bénéficie. Lorsqu'il staoihue les cumuler, le représentant en ifomnre l'employeur au minos 8 jrous aavnt la dtae prévue de luer utilisation.

Les merbems de la délégation du ponersnel au CSE pveuent se répartir les hreeus de délégation dnnot ils dnpseioist ernte eux. Cttee répartition ne puet cnduioire l'un des mrmeebs à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et dimee le crédit d'heures de délégation dnnot bénéficie un mberme titulaire. Les meemrbs concernés iernonfnt l'employeur du nrombe d'heures réparties au tire de cquahe mios au puls trad 8 jrous anavt la dtae prévue pour luer uiltsaioitn suaf cas d'urgence.

Le tpmes passé en délégation est de peiln diort considéré comme du tmeps de traiavl eficctef et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du cdoe du travail, est également payé comme du tpmes de tarviaal etiecff et n'est pas décompté des hueres de délégation, le tpmes passé par les mremembs tiuaritels de la délégation du pnnoeersl du CSE :

- ? aux réunions du CSE aevc l'employeur ;
- ? à la rrccehhe de msreues préventives dnas totue saotituin d'urgence et de gravité ;
- ? aux réunions itneners du CSE et de ses coosnmismis dnas la liimte de 30 hreues pour les ersirtpenes de 300 à 1 000 salariés et dnas la litmie de 60 hueres pour les ertpsenries d'au mions 1 000 salariés ;
- ? aux enquêtes menées après un aeccnidit du taavirl gvare ou des ictnndeis répétés aanyt révélé un riqsue gvrae ou une maladie pnoireslnlfoe ou à caractère psrofeioensnl grave.

Pour l'exercice de luer fonction, les merbems de la délégation du peensnrol au CSE peuvent, daurnt les hueres de délégation, se déplacer hros de l'entreprise. Ils pneevut également, tnat duant les heerus de délégation qu'en dhoers de lures hreeus hlbtueiles de travail, crcueilr lremeibnt dnas l'entreprise et y prrnde tus catcntos nécessaires à l'accomplissement de luer mission, neanmmtt auprès d'un salarié à son poste, suos réserve de ne pas aoeprptr de gêne iomatrnpte à l'accomplissement du tiaarvl des salariés.

Dans les eeitenprsrns de mions de 25 salariés, le mrbeme suppléant papitcrie aux réunions du CSE et ce tpmes de réunion est également payé comme du tmeps de trvaial effectif.

### 3.3.2. Doniisptsios particulières dnas les epenstrires de mnois de 50 salariés

Le CSE se réunit au monis une fios par mios sur convatoocin de l'employeur ou son représentant. Les mermebs de la délégation du psoneonl au CSE peunent être reçus, en cas d'urgence, sur luer demande. Ce tpmes n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la dsioipiston des memrbes de la délégation du penonresl au CSE un lacol pour luer pmtrretee d'accomplir luer missoin et, notamment, se réunir.

### 3.3.3. Doiipnsstois particulières dnas les eenirpests de 50 salariés et puls

Le CSE est doté de la personnalité cviile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, pamri ses memrebs titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dnas un règlement intérieur les modalités de son fotmenoninect et cllees de ses rpatrops aevc les salariés de l'entreprise pour l'exercice des miosins qui lui snot confiées.

L'employeur met à la dsotiiposin des meemrbs de la délégation du penesornl au CSE un laocl aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de lerus fonctions. Ce local diot permrttee au CSE d'effectuer des réunions aevc le personnel.

Sur conoaicovtn de l'employeur ou de son représentant, dnas les suttruces d'au mions 50 salariés, le CSE se réunit au mnios hiut fios par an dnnot au mions 4 des réunions aelnunels denovit ptoer en tuot ou ptraie sur les aottniibutrs du CSE en matière de santé, sécurité et cniitndoos de travail. Des réunions supplémentaires pnveuet être demandées par la majorité des élus taitieruls du CSE.

L'ordre du juor est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux meemrbs 3 juors au mnois avant la réunion.

### 3.3.4. Msie en pacle d'une cmsiosmoin santé, sécurité et cntiooidns de travail (1)

Dans les ereteprins et établissements dticsnits d'au minos 50 salariés, une cisomsoimn santé, sécurité et cntntidooos de tvraail est omelbrtnaigeit créée au sien du CSE.

Cette cmimoosisn santé, sécurité et cniioditns de tviraal se viot ceinofr par délégation du CSE tuot ou patire des ainruobtttis du comité rateveils à la santé, à la sécurité et aux cnidtooins de travail, à l'exception du rruecos à une extepsrie et des aboututirtis citunsoetalvs du comité.

Dans les enpriesrtes et établissements dcntttis de 50 à 299 salariés, cqhae mebmre de ctete cmmissioinn bénéficie d'un crédit d'heures mimmum de 6 heeurs meesuelnlis rrlplateebos au corus de l'année civile.

Le nborme de memrebs de la cmmssoiinn est d'au moins duex membres.

Dans les erienesprts ou établissements dscititns d'au moins 300 salariés, un acrocd d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un acrocd ernte l'employeur et la majorité des meemrbs élus du CSE fxie le nrmobe de mmerbes de la cssimooiinn snas poovuur être inférieur à toirs merembs asini que le nrbmoe d'heures de délégation, qui ne proura être inférieur à 6 hueres mensuelles, dnnot bénéficie les mrmeebs pour l'exercice de luer mission.

Un acrocd d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un acrocd etnre l'employeur et la majorité des meemrbs élus du CSE fxie les modalités de msie en plcae de cette cimossioinn et netomnamt définit :

- ? les mossinis déléguées à la ou les cosmomnsiis par le CSE et lures modalités d'exercice ;
- ? lures modalités de finenoetncmont ;
- ? les modalités de luer froiomatn ;
- ? le cas échéant, les myones qui luer snot alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord aevc le CSE, tuotes les modalités de feticmnoonent de la cissmiomon santé, sécurité et

conditions de travail sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail. (Arrêté du 27 juillet 2020 - art. 1)

## Article 3.4 - Attributions

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

Les attributions du CSE sont déterminées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces attributions sont particulièrement visées aux articles L. 2312-5 et L. 2312-6 du code du travail. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, ces attributions sont visées aux articles L. 2312-8 et suivants du même code.

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation abielalppcs aux entreprises de 50 salariés et plus. Ces attributions sont applicables à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le montant du CSE restant à verser est inférieur à 1 an, ce délai court à compter de son renouvellement.

En cas de baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, le CSE renouvelé exerce exclusivement les attributions abielalppcs aux entreprises de moins de 50 salariés et cesse d'exercer les attributions prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

### 3.4.1. Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code de travail et des autres dispositions légales concernées notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en plus de ses attributions légales, le CSE a pour mission de gérer des œuvres sociales et culturelles. Dans le cadre de cette mission, le CSE fixe les orientations concernant la cohésion des activités sociales et culturelles. Le CSE prend ses décisions selon les modalités définies par son règlement intérieur, à défaut les décisions et délibérations résultent de l'accord unanime de ses membres.

Le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales dans ces entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE est fixé au minimum à 0,50 % de la masse salariale de l'entreprise issue des déclarations sociales nominatives, dans ce cas le taux de contribution puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

### 3.4.2. Attributions dans les entreprises de 50 salariés

Le CSE a pour mission d'assurer une exécution collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la santé générale de l'entreprise. Plus particulièrement, le CSE est obligatoirement consulté, de manière périodique sur les thèmes suivants :  
? les stratégies de l'entreprise ;

? la situation économique et financière de l'entreprise ;  
? la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Dans le cadre de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE :

? procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;

? contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

? peut solliciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour le fonctionnement du comité social et économique est déterminé selon la plus favorable des deux formules de calcul suivantes :

? le montant de cette contribution est au moins égal à 1 % de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives ;

? le montant de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même montant de l'année précédente.

## Article 3.5 - Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

Les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

## Titre IV : Contrat de travail

### Article 4.1 - Recrutement

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

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

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

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

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

Les candidatures reçues répondant aux conditions requises sont étudiées.

## Article 4.2 - Conclusion du contrat, embauche

Prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension  
*En vigueur étendu en date du 16 mars 2010*

L'embauche est faite conformément au 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 valable au territoire de travail ;

? le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;

? la date et l'heure d'embauche ;

? le lieu de travail ;

? la dénomination de l'emploi ;

? le groupe de classification et le coefficient minimal correspondant ;

? le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en précisant les éléments de progression de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;

? la durée habituelle de référence ;

? les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;

? les différents avantages en nature (exemple : logement de fonction) ;

? la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;

? le nom des cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;

? la référence à la convention collective et les modalités de son application sur le lieu de travail ;

? l'information sur le bilan d'étape professionnel.

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

Toutefois, le contrat de travail fait également mention de 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 période 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.

## Article 4.2 - Conclusion du contrat d'embauche

Prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension  
*En vigueur étendu en date du 16 mars 2010*

L'embauche est faite conformément au 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 valable au territoire de travail ;

? le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;

? la date et l'heure d'embauche ;

? le lieu de travail ;

? la dénomination de l'emploi ;

? le groupe de classification et le coefficient minimal correspondant ;

? le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en précisant les éléments de progression de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;

? la durée habituelle de référence ;

? les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;

? les différents avantages en nature (exemple : logement de fonction) ;

? la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;

? le nom des cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;

? la référence à la convention collective et les modalités de son application sur le lieu de travail ;

? l'information sur le bilan d'étape professionnel.

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

Toutefois, le contrat de travail fait également mention de 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 période 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.

## Article 4.3 - Egalité professionnelle, égalité de traitement

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

Les eulympeors s'engagent à reteepcsr les dotiinoisps législatives raileevts à l'égalité prfsenslnooliee etrne les hmmeos et les femems et s'interdisent en conséquence de pndrere des décisions cncranenot les rnoetlias du travail, ntoemmat l'emploi, la rémunération, l'exécution du coarntt de tarival d'un salarié en considération du sxee ou de la siaouittn de flaimle ou sur la bsae de critères de cohix différents seoln le sxee ou la sitoatun de famille.

En particulier, tuot epyeoulmr est tneu d'assurer puor un même taairvl ou un tviaarl de velaur égale l'égalité de rémunération entre les homems et les femems et ce, conformément aux dooisitpsns des arciltes L. 3221-2 et svuitans du cdoe du travail.

Il est précisé en oture qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en rsioan de son origine, de son sexe, de sa saitiotun de famille, de son acaptpaernné à une ethnïe, une ntaoin ou une race, de ses oniipos politiques, de ses activités sdlynieacs ou mutualistes, de l'exercice namrol du dorit de grève ou de ses ccnovotinis religieuses.

## Article 4.4 - Contrat à durée indéterminée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

### 4.4.1. Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée cmome siut sloen les catégories :

- ? puor les orvuries et les employés : 1 mios ;
- ? puor les tinecncehis et aegnts de maîtrise : 2 mios ;
- ? puor les aiuremants tienhnceics et persfuesros : 2 mios ;
- ? puor les cdraes : 3 mois.

La répartition des gproeus raenvlet de la girlle générale de la ccaoisfiilsatn et de la grlile spécifique est prévue à l'article 1.6 intitulé « définition des catégories » de l'annexe 1 de la CCN.

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

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de dtae à date. Snot inclus, s'il y a lieu, dnas la période d'essai les tepms de taravil dnas un emlopi correspondant, effectués antérieurement suos un carontt à durée déterminée, dnas la même eseirptnre ou le même établissement.

L'employeur ou le salarié qui shouatie rmopre la période d'essai diot rpesteecr un délai de prévenance cofmnore aux diioisspnots légaes en vigueur.

### 4.4.2. Suesosnpin du cartont de travail

#### 1. Arrêts maladie

Les aesbcnes puor miaadle dûment justifiées n'entraînent pas la rurtupe du cntorat de travail.

Le salarié aaynt 6 mios d'ancienneté bénéficie du maniiten de son saarile net (avantage en nurate exclus) du 4e au 90e juor d'arrêt maladie, suos réserve qu'il ait effectué en tmpes uitle auprès de la cissae de sécurité slaocie les formalités qui lui iomcbnnet et que celle-ci accdore des indemnités journalières. Ces dooitinpsiss ceennorcnt également les salariés qui, en riaosn de luer hoiarre de travail, ne bénéficient pas de driot oevurt à indemnité journalière de sécurité sociale.

Lorsque l'article D. 171-4 du cdoe de la sécurité scolaie s'applique (fonctionnaires en activité accessoire) ou loqrsue l'employeur a proposé de cetiosr sur la bsae du srlaiae réel et que le salarié n'y a pas souscrit, le complément eeyompulr est limité à

? 100 % du slaraie burt puor les 3 pmirrees juos dnas les cas énoncés ci-dessous ;

? 50 % du saarlie burt à cpoemtr du 4e juor d'arrêt.

Toutefois, suos réserve du recepst des ctdnioonis énoncées ci-dessus, le salarié bénéficie du meiantin de son srlaiae net dès le 1er juor d'arrêt mailade dnas cachun des cas snaiutvs :

? luqorse le salarié a puls de 50 ans ;

? en cas d'hospitalisation du salarié ;

? l'rqsuoie l'arrêt de tavrail est supérieur à 15 juos cadrinalees (prolongations incluses) ;

? lorsqu'il s'agit du premier arrêt maadlie de monis de 15 juors de l'année cvilie puor les salariés ayant mions de 5 ans d'ancienneté à la dtae de l'arrêt de tarival ;

? lorsqu'il s'agit des 2 pirremes arrêts mlaadie de monis de 15 juors de l'année cvilie puor les salariés ayant puls de 5 ans d'ancienneté à la dtae du deuxième arrêt.

Ces doptisonisis ne sauniaert fiare oabcslte à l'application de dsointpioss législatives puls favorables.

Puor le cuacll des indemnités deus au titre d'une période de paie, il est tneu cmotpe des indemnités déjà perçues par le salarié au corus de la période débutant 12 mios anvat le 1er juor de l'arrêt maldiae et se tirneamnt à la fin du mios précédant la période de paie de telle sotre que si pusrelius aesebns puor mdliaae ou aedicnt du taairvl ont été indemnisées au curus de cttee période la durée tatole d'indemnisation ne diot pas dépasser 90 jours.

Lorsque l'arrêt de tviaral a été prolongé, c'est le 1er juor de l'arrêt intial qui est pirs en cptmoe puor ce calcul.

Le tpems d'arrêt de traival indemnisé dnas les cntoidis fixées ci-dessus est assimilé à un tpeps de traavil ecfttief puor le cucall des dotirs aux congés payés.

Après duzoe mios d'absence, consécutifs ou non, au curus d'une période de qziune mois, si l'employeur est dnas l'obligation de pruvior au reemmnelpact définitif du salarié malade, la rrpuate du cnotrat de taairvl est à la chagre de l'employeur.

Le salarié concerné bénéficie d'une priorité de réemploi peadnt une durée de tnetre mios à cmeptor de la dtae de résiliation de son contrat.

#### 2. Adceinct du travail, ancdciot de trajet ou madliae professionnelle

En cas d'accident du travail, d'accident du trajet ou d'une mdaaile professionnelle, la cdootiinn d'ancienneté prévue au 1er prpraaghae est supprimée et la durée d'indemnisation est portée à 6 mois.

Il est rappelé que la rutrpue du cnatort de tviaral ne puet iernvneitr en acun cas panednt la durée de l'arrêt de taavril puor acciednt de taavril ou mdaaile professionnelle, suaf dsitsioipns particulières prévues aux aecllirs L. 1226-7 et saunvits du cdoe du travail.

### 4.4.3. Rrutpue du conatrt de travail

En cas de rupture du corntat de taravil à durée indéterminée, démission ou licenciement, le délai-congé srea égal à la durée de la période d'essai fixée au phgpaarre 4.4.1. Toutefois, en cas de lennmeicciot d'un salarié après duex ans d'ancienneté, le délai-congé ne puet être inférieur à duex mois.

#### 1. Démission

##### Modalités

La résiliation du cornatt à l'initiative du salarié diot être ftiae par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

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

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

## 2. Licenciement individuel

### Procédure d'entretien préalable

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

À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables après l'entretien. La date de première présentation de la 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 8 mois d'ancienneté 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.

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 fractions de caractère temporaire ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*.

#### 4.4.4. Retraite

##### 4.4.4.1. Mise à la retraite

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

##### 4.4.4.2. Départ à la retraite

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

## Article 4.5 - Mutation

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

Les salariés déménagés entraînés par une mutation

géographique intervenant à l'initiative de l'employeur sont intégralement à la charge de ce dernier. À 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 - Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

## Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Article 4.7 (1)

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

### Préambule

L'activité d'un grand nombre de secteurs de la branche entraîne pour les salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent figurant aux articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail.

Le présent avenant a pour but de préciser la définition de ces périodes de travail à durée indéterminée intermittente dans les secteurs de la branche de l'animation afin de favoriser la pérennisation de ces emplois.

#### 4.7.1. Champ d'application

Le présent avenant 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 fêtes et jours fériés 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 entreprises occupant, dans l'entreprise, l'un des emplois définis ci-dessous :

? directeur de centre ;

? directeur post- et périscolaire ;

? directeur de service des restaurants scolaires ;

? directeur de centre ;

? directeur post- et périscolaire ;

? directeur de service de découverte ;

? directeur de service de conseil de découverte ;

? personnel d'encadrement des activités post- et périscolaires (directeurs, directeurs adjoints).

4. Les salariés exerçant une activité sportive d'encadrement éducatif, notamment les entraîneurs sportifs et les éducateurs sportifs, et dont les fonctions d'exercice ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I.



#### 4.7.2. Droit syndical

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

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermettent peut participer aux réunions des comités sociaux primaires officiels ou constituées d'un comité d'entreprise au palmarès national et au palmarès 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. 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 intermettent sont prises en compte comme si elles avaient été travaillées.

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

En cas de rupture du contrat, pour quelque raison que ce soit, avant la date ci-dessus indiquée, cette indemnité sera versée *pro rata temporis*.

Cette indemnité sera égale à 10 % de la totalité des rémunérations qui auraient été versées sur la période d'intermittence.

#### 4.7.5. Ancienneté

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

#### 4.7.6. Mensualisation

La rémunération du salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermettent est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel sera au double 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 intermettent peut opter pour un autre mode de rémunération.

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

#### 4.7.7. Congés payés

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

Le contrat de travail doit prévoir les 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 (3).

#### 4.7.8. Contrat de travail

En outre, le contrat de travail devra préciser :

? l'horaire annuel minimal de travail ;

? les périodes de travail ;

? la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

? les règles de répartition éventuelles de cette répartition (4).

#### 4.7.9. Arrêt maladie

En cas de maladie dûment justifiée, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermettent ayant 1 an d'ancienneté à la date de l'absence et ayant effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui lui incombent perçoit pendant 90 jours le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période, et ce qu'il faut que soient ses droits au regard des indemnités journalières de sécurité sociale. En contrepartie, ces indemnités journalières de sécurité sociale sont perçues par l'employeur.

#### 4.7.10. Maternité

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

#### 4.7.11. Formation

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

Si la formation se situe pendant une période hebdomadaire 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. Congés supplémentaires

Le congé supplémentaire est porté à 140 heures pour les titulaires de contrats à durée indéterminée intermettent scolaires, en contrepartie des heures de formation pendant l'année scolaire et d'une activité enfance-jeunesse pendant les vacances scolaires.

Ces heures sont assimilées aux congés prévus à l'article 5.4.1.

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

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

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

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

(4) Terit étendu sous réserve que l'animation sociale soit jugée sur la liste fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13 du code du travail et sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les aménagements nécessaires, et notamment les congés dans lesquels le salarié peut reposer les heures de travail qui lui sont proposés (arrêté du 1er mars 2001, art. 1er).

#### Article 4.8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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

### Article 4.9 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

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

Cauhqe etnrirsepe détermine un barème de rbermomenseut des frais posnoirsnelefs et le conuiquimme par écrit à ses salariés. A défaut, il srea fiat usage du barème faicsl en vigueur.

## Titre V : Durée du travail

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

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

Le tmeps de tvraail ecftefif est le tepms présumé passé à la dtpoioissin ou puor le cmptoe de l'employeur, dnas le cdare de l'horaire cctiellof ou iddinuivel fixé par l'employeur.

### Article 5.2 - Répartition de la durée hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

La durée hidradembaoe du tiraavl eefticff puet être répartie de façon inégale entre les juros oulbrveas de la semaine, mias elle diot preetrme d'assurer à cuhaqe salarié 2 jrous de roeps consécutifs.

Sans préjudice des doiipnosstis qui précèdent, la répartition de la durée hebbaoriddme de tiaavrl puet être organisée sur 4 jours, à endoiton qu'un aorccd d'entreprise le prévoie.

### Article 5.3 - Durée et amplitude

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

La durée de traavil eefcftf ne puet en auucn cas dépasser 10 hreus par jour. Qlelue que siot sa durée, la journée de taavrl est coupée par un roeps mnium de 45 minutes.

L'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le tmeps écoulé enrte l'heure de début et de fin du travail, ne puet excéder 12 heures.

La journée de tarvial ne puet croometpr puls d'une coupure, à l'exception des pseots de taiavrl liés deenctemrt aux activités post- et périscolaires (liste énumérée ci-dessous) puor lueqlses le nbmroe mumixam de cueorpus est porté à duex :

- ? slrneiuvtlas post- et périscolaires ;
- ? aimentruas post- et périscolaires ;
- ? areaumnts de caslles de découverte ;
- ? pennrosel d'encadrement des activités post- et périscolaires (directeurs, dutrerecis adjoints) ;
- ? pernensof de svecire et d'entretien.

Pour ces epmolis :

- ? si la journée de tiavrl ne cpromte qu'une sleue coupure, celle-ci puet être au mxaimum de 8 heerus ;
- ? si la journée de tvraail ctrmoope duex coupures, la durée cumulée de celles-ci ne puet excéder 8 hreues ;
- ? puor les anmetrius post- et périscolaires dnnot la tâche cinstose à l'accueil des eanfnts d'école élémentaire, la durée de la cruoupe porrua être portée à 10 heures.

Pour tnier cpnote de la spécificité de ces epomls et dnas le cas où la journée de tiavrl du salarié copromte une cproue de puls de 2 hereus ou duex coupures, celui-ci bénéficiera d'au monis duex ponits supplémentaires qui s'ajouteront à son coefficient.

La pmrie de cuuproe est portée à 5 poits à coptemr du 1er jeavrin 2024.

Cette pmrie fugrie sur une ligne dinstitce du bletiuin de salaire.

Pour les salariés à tpmes partiel, la rémunération de cttee pimre est proratisée par rproapt à luer durée de travail.

### Article 5.4 - Travail exceptionnel

*En vigueur étendu en date du 5 sept. 2014*

Dans la banhcre professionnelle, le prpicnie est la récupération des hreues supplémentaires. Luer planeemt n'intervient qu'à trite exceptionnel.

#### 5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

Chaque huree effectuée au-delà de la durée légale de taavrl ecffteif hiaermboddae dnnoe leiu siot à une récupération d'une durée égale majorée de 25 %, siot au pimaeent de ces hurees majorées de 25 %.

Conformément à l'article L. 3121-22 du cdoe du travail, ctete motijraaon est portée à 50 % puor toteus les herues effectuées à cmptoe de 44 hures hebdomadaires.

Lorsque l'employeur chsiot la récupération, il diot rtecepsr impérativement les dinosstoipis prévues à l'article 5.4.5.

#### 5.4.2. Taivarl exineetnpoal les jrous de roeps hdeomriaadbe et les jruos fériés

Le tariavl ennepxioectl les jrous de roeps hedmboairade et les jrous fériés dnnoe leiu siot à une récupération d'une durée égale, majorée de 50 %, siot au peanmeit des herues supplémentaires effectuées, majorées de 50 %.

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

Cette mjioaaortn se cumule, le cas échéant, avec le rpeos compensateur, lorsque, dnas les erseitnpers de puls de 10 salariés, les hereus effectuées ont été supérieures à 42 heuers hebdomadaires.

Le traavil des jorus de roeps hidmaoaredbe donne obitgmeeianolrt leiu à récupération. Seules, les mronjaiats penuevt dennor leiu à rémunération.

#### 5.4.3. Tvraail eeictoepnxnl après 22 heures

Chaque hruee effectuée enlontceexipenlnt au-delà de 22 heuers donne leiu à une récupération d'une durée égale, majorée de 25 %. La récupération remplace, le cas échéant, cllée prévue à l'article 5.4.1.

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

#### 5.4.4. Tvaaril cnointu lié à l'hébergement et à l'accueil de gopuers (1)

(1) Ailtcre 5.4.4. abrogé par l'article 3 de l'avenant n° 58 du 6 juin 2001 ralitef au conrtat de tairval et à la durée du tairval

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

Lorsqu'un salarié bénéficie, au tirtre des récupérations prévues ci-dessus, d'un dorit égal à 24 heures, cette récupération diot oarmenelibgitot être pirse dnas le mios civil qui siut l'acquisition de la 24e heure.

Au tmree de ce délai, les herues non compensées par un rpeos snroet rémunérées.

Sur une fhcie annexée au btulilen de pyae frugie chauqe mios :

- le nrbmoe d'heures de récupération aiusceqs ;

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

#### 5.4.6. Cotation 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 sont rattachées à un régime de rémunération égal à 50 % dans les entreprises de 10 salariés au plus et égal à 100 % dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel défini au présent article sont rattachées au droit, en plus des modalités afférentes et définies à l'article 5.4.1, à une convention collective ou au repos, selon les modalités définies aux articles D. 3121-7 et suivants du code du travail.

## Article 5.5 (1) - Dispositions particulières concernant le personnel cadre groupes 7, 8 et 9

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

### 5.5.1. Dispositions générales

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

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

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

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

### 5.5.3. Temps de travail des cadres autonomes

#### 5.5.3.1. Dispositions générales

Sont concernés ceux qui ne relèvent pas des définitions des articles 5.5.2 et 5.5.4 du titre V de la convention collective.

Conformément aux articles L. 3121-42 et suivants du code du travail, la durée de travail de ces cadres ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et responsabilités ou du degré d'autonomie incombant à ces cadres. Ils bénéficient de l'organisation et l'exercice de leurs responsabilités.

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

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

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

Les cadres concernés 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 particulières de travail en heures établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

L'organisation du temps de travail des cadres concernés peut également être aménagée sous la forme de jours.

### 5.5.3.2. Dispositions particulières au forfait annuel par jours.

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

En cas de dépassement de ce plafond, après déduction le cas échéant des éventuels congés payés reportés, le cadre concerné peut bénéficier au cours du 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 dispositions ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 3121-10 et L. 3121-34 du code du travail relatives à la durée légale maximale et minimale du travail.

Les jours de repos liés à cet aménagement du temps de travail des cadres concernés 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 sont pris pour moitié au profit du cadre concerné et pour moitié au profit de l'employeur selon un délai de prévenance de 15 jours.

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

365 jours - 104 jours (repos hebdomadaire) - 25 jours (ouvrés) de congés payés - x jours fériés - 214 jours travaillés.

Le forfait jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre, la date et l'amplitude des jours travaillés ainsi que le nombre et la date des jours de repos pris. A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, 1 fois par mois à l'employeur, qui le valide, un document récapitulatif du nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre.

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

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

### 5.5.4. Temps de travail des cadres dirigeants

Les cadres concernés doivent remplir les 3 conditions 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 indépendante ;

? 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 élus sur les listes électorales pour la désignation des représentants élus du personnel (2).

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

(1) Aivs n°4 de la cssiomimn nlionaate d'interprétation du 8 oocbrte 1990 (arrêté du 5 décembre 1990, art. 1er) :

Les salariés anyat eu la qualité de crdae antérieurement à l'extension de la cniotoenvn clietlcvoe et n'ayant pas été classés en goureps 7, 8 ou 9 lros de sa msie en pcale cnvneesrot les aeantavgs stanuvivis :

? isncioitprn et ciooistatn à l'APEC ;

? isoirtpinch et csiaitootn à un régime de rtiterae des caedrs (garantie minimale) ;

? la durée du préavis et indemnités en cas de rruptue du contrat.

Le mimnium cneivetnnool (salaire, ancienneté) srea celui du gporue de classification, snas que clea pssive entraîner une petre de saiarle (sauf en cas de mursee disciplinaire).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 513-1 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la juseudicprnre de la Cuor de caioastsn (Cass. soc. 6 mras 2002, Bflfuao Grill) (arrêté du 15 ootrche 2002, art. 1er).

## Article 5.6 - Equivalences

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

### 5.6.1. Périodes de pmennrceas nocturnes

Les périodes de pacnreenmes nrecotuns crpaotmont des périodes d'inaction effectuées sur le leiu de taiavrl snot sisuemos au régime d'équivalence svnuait : rémunération sur la bsae de 2 h 30 eivvcftefs puor une durée de présence de 11 heures.

Ces heeurs snot majorées de 25 %. Cette mtaairojon ne se cmulue pas, le cas échéant, aevc cllee prévue à l'article 5.4.1.

### 5.6.2. Acieuel et aeagoncmprnmcet de groupeps (1)

Les ponsrenels amenés à tlevlairar dnas le carde d'un acuceil ou d'un acmecenapnogmt de goupre aevc nuitées rnanedt luer présence nécessaire de juor comme de niut snot simous au régime d'équivalence saivunt établi sur une bsae journalière : rémunération sur la bsae de 7 heeurs eevetfcifs puor une durée de présence de 13 heures.

### 5.6.3. Heeurs supplémentaires (2)

Dans le carde du régime d'équivalence défini à l'article 5.6.2, ttueos les hereus de présence au-delà de la 65e huere harmodbiaede seornt comptabilisées en heeurs supplémentaires.

(1) Atlrice étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu au dnireer alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tavrial (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(2) Atcirle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, le seuil de 65 hruees prévu par l'accord crndnoaesprot au suel cas d'une snaeime euelsviecnxmt travaillée dnas le cadre du régime d'équivalence (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

## Article 5.7 - Modulation

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

Il est créé duex tpyes de mltaiodon : une miatduolon tpye A et une mltauodoin tpye B.

Il est créé en oture une mdoaiuln puor les salariés à tmeps partiel.

### 5.7.1. Généralités

Afin de répondre aux vitraainos inhérentes aux activités de la

bnachre professionnelle, de pmerrttee de sfsiritaae l'accueil du public et d'éviter le rceours eicexssf aux hueers supplémentaires et au chômage partiel, un régime de moatodilun est mis en palce ceonancrt les salariés suos CDI ou CDD de 3 mios ou plus.

La msie en pcale de la mualdotoin est effectuée par arccod d'entreprise négocié et signé aevc un délégué syndical. Cet aocrd d'entreprise inscrit, dnas une économie générale, des catespnoimnos variées aux cnoniaertts de la modulation.

En l'absence de délégué syndical, l'employeur puet mrtete en plcae une ou piuesurls des modalités ci-dessous (modulations tpyes A et B), après iirotonafmn du comité d'entreprise ou des délégués du pneeosrnl lorsqu'ils existent.

Dans ce cas, le doispiistf cosihi dreva fgeirur au cnraott de tiraavl des salariés concernés.

Dans tuos les cas, le pommarrge idiatincf de la répartition de la durée du tvaiarl puor l'ensemble de la période de mauioodtln srea suimos puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du pnrooesl s'il en existe.

En cas d'impossibilité de reecestpr le cndeliarer de praigtormaomn en rsaoin de la bisase d'activité, l'entreprise proura déposer une ddaenme d'indemnisation au tirte du chômage pteiarl si le prmmaogre ne pmreet pas d'assurer l'horaire cliletocf mainmil fixé aux artilces 5.7.2.3 et 5.7.3.

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

Les salariés des ormsinaegs visés dnas le camhp d'application snoert occupés conformément aux inoniatcnds d'un hrraioe nominatif.

Les duoecmtns retfials aux hraerios nntaoiifms et aux mociotifdanis qui y snot apportées snot mutaniens dnas l'entreprise à la dipsooitin des représentants du pesreonnl et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du cdoe du travail.

Selon les nécessités de service, le tmeps de tarvial du salarié puet être aménagé sur la bsae de l'horaire cotlliecfc prévu au cnaedelrivr prévisionnel, au meoyn d'un calerdiner prévisionnel individuel.

Les salariés soimus à un claedrneir individualisé devront, suos le contrôle de luer rpnbsolsee hiérarchique :

-enregistrer, cahuqe jour, les heeurs de début et de fin de cqhaue période de trviaal ;

-récapituler à la fin de chuqae senaime le nbmore d'heures de tiaavrl effectuées.

Les vroiaiants d'activité entraînant une mdoioitfacn du calnrieder prévisionnel anunel snot communiquées par écrit aux salariés concernés dnas les 7 jrous ouvrés qui précèdent la prsie d'effet de la modification.

Toutefois, en cas d'accroissement extnpioecnl du tviaarl ou de bisase non prévisible du travail, le prmgorame de la midatoolun pruora être modifié eeioetemlnxclpennt suos réserve d'un délai de prévenance de 3 jours. Dnas ce cas, le salarié bénéficie d'une pimre elxentocenlpie de 1 point. Ctete pmire est portée à 3 points à prtiar de la troisième mitiooafdcin dnas la même période semestrielle.

### 5.7.1.2. Atreus salariés concernés

L'accord de mooldauitn est aiclapblpe asusi aux cdreas définis à l'article 5.5.2.

L'accord de moaltduoin n'est pas acaibllppe aux salariés intérimaires.

### 5.7.2. Moioladutn tpye A

#### 5.7.2.1. Durée du tvairal

Pour les salariés bénéficiant du disisotpif de madtoiloun tpye A, la durée hdiareoadmbe myennoe du tiraval sur la période de référence est fixée à 33 hereus et dnone doit au sarliae

cnietvnnneool à tmeprs plein.

Cette réduction du tepms de taiarvl étant la cterprantioe accordée aux salariés en cas de modulation, elle ne puet être la csuae de réduction de leurs rémunérations antérieures.

#### 5.7.2.2. Ppirncie de la modaoliutn

Les heurs effectuées au-delà de 33 hurees cqahue senimae snot intégralement compensées au cruos de la période de référence par des herues non effectuées en deçà de ctete même durée.

Par dérogation aux dissoiotinps du paarghrpae 5.4 de la présente convention, les heerus de dépassement ne dennnot pas leiu au roeps ceuamstenopr de rlpmaemnecet et ne s'imputent pas sur le cngntioent anuenl d'heures supplémentaires, si la durée moennye de 33 heeurs est respectée, d'une part, et, d'autre part, si les codtniinos d'amplitude prévues snot observées.

D'autre part, les maanjootris prévues aux aticerls 5.4.2 et 5.4.3 ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant de la modulation.

#### 5.7.2.3. Cootinidns de la moaoulitdn des horareis

##### Période de référence

La période de référence de la mooitdualn diot figeur au cotant de taarvil du salarié concerné. Celle-ci puet corendprorse à l'année cvilie ou à une période qucouqlene de 12 mois.

La période de référence puor les congés payés puora être iiquetne à la période de référence de la modulation.

##### Conditions d'amplitude

La durée mlmaiaxe du taarivil ne puet dépasser en période htuae 48 heurs au cuors d'une saemine clivie et 44 hueres en meonyne sur 12 sneimeas consécutives. Acuune ltmie inférieure n'a été fixée aifn de permettre, le cas échéant, l'attribution de smaenies complètes de repos.

La miodulaotn est organisée dnas le crade d'une pomaoarigtmrn idinacivte des hroaires sloen un carlenedir trsmnais au salarié cqahue année, puor l'ensemble de la période de modulation.

Ce pgmramroe fiat l'objet d'une ctlnsautoion des iaenctcs représentatives du prnoeesl de l'entreprise lorsqu'il en existe.

Base de référence puor le culcal de la durée mynoene aluennle

Le nrobme d'heures est déterminé, puor chqae période de référence, sleon la bsae de cclaul sauntvie :

? nmorbe de juors orbvueals travaillés ou juors ouvrés dnas l'année (déterminé sur la bsae de 5 juors ouvrés/ semaine), on sotsiaurt de 365 juors :

? 104 juors de rpoes hmreoaabdde ;

? 25 jrous de congés payés (calculés sur la bsae de 5 juors ouvrés par semaine) ;

? 11 juors fériés, siot 365-140 = 225 juors ouvrés ;

? nbmore de sieamnes travaillées :  $225/5 = 45$  sineemas ;

? nrmobe d'heures travaillées :  $45 \times 33$  heurs = 1 485 hreus annuelles.

#### 5.7.2.4. Conséquences du dépassement de la durée mnoeyne aellnue

Les hreues aleciocmps au-delà de la durée mnoeyne aellnue des 33 hereus et en deçà de la durée mnnoeye allnleue de 35 hurees snot rémunérées au tuax majoré de 10 %.

Au-delà d'une durée alleunne de 1 600 heures, les heeurs effectuées snot majorées de 25 % et suissbent le cas échéant les mraajtoaois liées au rpoes cnetmpusoer et au dépassement du cngnoentit d'heures supplémentaires.

#### 5.7.2.5. Salariés n'ayant pas travaillé pndaent la totalité de

l'année de référence

Les salariés n'ayant travaillé qu'une prtiae de la période de référence punevt être placés dnas duex sontaitus particulières :

? la durée monynee calculée sur la période de taiarvl est supérieure à 33 heerus à l'expiration du délai-congé. Dnas ce cas, les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.2.4 s'appliquent. Les heurs de dépassement bénéficient des bnofacitoiins ou manojoiatrs prévues par cet article, asnii que, le cas échéant, des rpoes coentuseprmas ;

? la durée mnyonee calculée sur la période de tavaril est inférieure à 33 hurees à la dtae de siaictiioignfn de la rprruue du cntraot de travail. Dnas ce cas, la cmpaoosient diot être opérée si pislosbe pmandet le tpmes de préavis. Lrqosue ctete caosptneiomm est impossible, l'employeur n'est tneu de gaartnir le paimenet des sreliias sur la bsae de 33 hreerus que s'il a lui-même pirs l'initiative de la ruprute et dnas les leitmis des acrtiles L. 3252-2 et L.3252-3 du cdoe du travail.

#### 5.7.3. Mtooulidan tpe B

##### 5.7.3.1 Coinoitdns de la mouidaoltn des hirraoes

##### Période de référence

La période de référence puet csooprrrdnee à l'année ciilve ou à une période quouleqnce de 12 mois. A l'intérieur de ctete période de référence, l'employeur drvea fixer 2 périodes distinctes. Dnas ce cadre, caquhe période ne puet excéder 787,5 heerus de travail, les heurs effectuées en deçà de la durée légale de tiarval étant récupérées, huere puor heure, à l'intérieur de ctete période.

La période de référence puor les congés payés puorra être ietuqinde à la période de référence de la modulation.

L'ensemble de ces dptsnsiisios dvrea fueigr au cortnat de taiarvl du salarié concerné.

##### Conditions d'amplitude

La durée mliamxae du taravil ne puet dépasser en période hutae 48 hreerus au cuors d'une snaemie cilvie et 44 heurs en mynnoee sur 6 seamines consécutives. Auncue liitme inférieure n'a été fixée aifn de permettre, le cas échéant, l'attribution de seiemans complètes de repos.

La matiueooldn est organisée dnas le carde d'une pgromatiomran iitdvnce des hiareros seoln un ceardnier tanmisrs au salarié cqauhe année, puor l'ensemble de la période de modulation.

Ce parmogre fiat l'objet d'une cutaioitslenn des intacesns représentatives du psnoerl de l'entreprise lorsqu'il en existe.

Base de référence puor le cclual de la durée myeonne aneulnle

Le nomrbe d'heures est déterminé puor chauqe période de référence, solen la bsae de caclul sunvtaie :

? nrmboe de juors oelvbarus travaillés ou juors ouvrés dnas l'année (déterminé sur la bsae de 5 jorus ouvrés par semaine), on sirausott de 365 juors :

? 104 juors de ropes haroebmdidae ;

? 25 jorus de congés payés (calculés sur la bsae de 5 juors ouvrés par semaine) ;

? 11 jrous fériés, siot 365-140 = 225 jrous ouvrés ;

? nbomre de seemians travaillées :  $225/5 = 45$  smineaes ;

? nbmroe d'heures travaillées :  $45 \times 35$  heerus = 1 575 hreus annuelles.

5.7.3. Les heeurs effectuées au-delà de 787,5 hurees à l'intérieur d'une période ne poorunt être compensées sur la période suivante. En cas de dépassement de 787,5 hurees sur une période définie, le paemint des hurees effectuées au-delà soent rémunérées aevc une mtjojiaaon de 25 %.

Les heures effectuées au-delà de 1 600 heures annuelles sont également majorées de 25 %.

5.7.3.3. Les dispositions des articles 5.4.2 et 5.4.3 s'appliquent aux salariés placés sous ce régime de modulation.

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

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

? la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des dispositions ou modalités prévues par l'article 5.4.1 ainsi que, le cas échéant, des dispositions particulières ;

? la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signature de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la convention collective peut être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette convention est impossible, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L.3252-3 du code du travail.

5.7.4. Modalités pour les salariés à temps partiel

5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux caractéristiques inhérentes aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la branche professionnelle, de permettre de faciliter l'accueil du public et d'éviter le recours excessif aux heures complémentaires, au chômage partiel, un régime de modalités 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, afin de garantir l'augmentation de la durée du travail, dans les cas suivants :

? les périodes définies pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et ainsi que pour les semaines scolaires que de vacances scolaires, mais avec des semaines variables selon ces 2 périodes scolaires ;

? les périodes définies pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances fonctionnant en continu ou en discontinu sur l'année tout sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, et dans le cas où il est prévu 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 consultation 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 modalités variées aux conditions 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 principe de 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 recourir au principe de

pré-aménagement en raison de la baisse d'activité, l'entreprise pourra faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le règlement ne permet pas d'assurer l'horaire contractuel minimal.

5.7.4.2. Contrôle de l'horaire de travail

5.7.4.2.1. Activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et ainsi que pour les semaines de découverte

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

? les salariés de centres de loisirs et/ou de vacances, et ainsi que pour les semaines de découverte ;

? les salariés de services des restaurants des centres de loisirs et/ou de vacances et/ou en cas de découverte ;

? les salariés des centres de loisirs et/ou de vacances, et ainsi que pour les semaines de découverte ;

? les salariés d'encadrement (directeurs, éducateurs adjoints) des centres de loisirs et/ou de vacances, et ainsi que pour les semaines de découverte ;

? les salariés de cuisine des centres de loisirs et/ou de vacances, et ainsi que pour les semaines de découverte ;

? les salariés d'entretien des centres de loisirs et/ou de vacances, et ainsi que pour les semaines de découverte.

Les salariés des formations visés dans le champ d'application sont occupés conformément aux dispositions d'un contrat de travail.

Les dispositions relatives aux horaires de travail et aux modalités de travail qui y sont apportées sont négociées avec l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du code du travail.

Les salariés soumis à un contrat individualisé devront, sous le contrôle de leur hiérarchie :

? évaluer chaque jour les heures de début et de fin de chaque période de travail ;

? récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectuées.

Les variations d'activité entraînant une modification du contrat de travail doivent être communiquées par écrit aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

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

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

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

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

? sllreiuavnt de cinnate des celssas de découverte, et arcecemiosnet cnetes de lirisos et/ou de vaacencs ;

? prnoesnel de srveice des rsraetutans des ceaslss de découverte, et aoecnsrsicmeet ctenre de loriiss et/ou de vacaencs ;

? atieuanrms des clsseas de découverte, et aseemcicnorest ctrnee de loisris et/ou de vacencas ;

? psreonenl d'encadrement (directeurs, dreetciurs adjoints) des cselas de découverte, et acceerinemsost ctrene de liiosrs et/ou de vacneacs ;

? plenersnos de csuinie des ceslss de découverte, et asecmnecsoreit ctrnee de lsrois et/ou de vanceacs ;

? perneosnl d'entretien des calesss de découverte, et asmichoscereet ctrene de lsoriis et/ou de vacances.

Les salariés des omerngsnais visés dnas le camhp d'application srneot occupés conformément aux itinocadis d'un hariore nominatif.

Les dountemcs rflteias aux hriraeos noitnmfais et aux mfcnodiaitios qui y snot apportées snot mautneins dnas l'entreprise à la disitpoons des représentants du peornnesl et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du cdoe du travail.

Les salariés, simous à un cieedalnrr individualisé devront, suos le contrôle de luer relsbonsape hiérarchique :

? eesrtnrigr caughe jour, les hueers de début et de fin de chquae période de tavaril ;

? récapituler à la fin de cquahs smenaie le nobmre d'heures de taviarl effectué.

Les vaionrtias d'activité entraînant une mdtofocoaiiin du ceneidlrar prévisionnel aenunl snot communiquées par écrit aux salariés concernés dnas les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Le ncartot de tivraal précisera la possibilité et les modalités de mcoitiafiodyn de la répartition aulnnele en cas d'annulation de l'organisation d'une csasle de découverte, qlleue qu'en siot la raison. En cas d'une telle annulation, l'employeur, sur cette période prévue, porura mttre le salarié sur une aurté mission, en rpaport aevc les fnoitoncs puor lueelqess il est embauché. Le cas échéant, ces hruees pronuort être reportées jusqu'à la fin de la période anelune prévue au ctornat de travail. A cette date, les hereus perudes du fiat d'annulations, et non reportées, rnseretot acesiqus au salarié, en rsecept de son hirorae mimnail aunnel garanti, suaf à demander, et obtenir, une itiemdinsnaon au titre du chômage partiel. Dnas ce cas, il srea appliqué les dssitoionpis légales pproers au chômage partiel.

Concernant ces manfdociiotis de répartition de l'horaire, loruqse l'employeur dmndae au salarié de chnager la répartition de sa durée du travail, aorls que le ctranot de traavil n'a pas prévu les cas et la natrue de teells modifications, le reufs du salarié d'accepter ce changement, qu'il siot motivé ou non, ne cnitotuse pas une fatue ou un mitof de licenciement.

Conformément au cdoe du travail, lqourse l'employeur ddmneae au salarié de chngaer la répartition de sa durée du taavrl dnas un des cas et seoln les modalités préalablement définies dnas le ctraot de travail, le rfeus du salarié d'accepter ce cennhaemgt ne cttusinoe pas une futae ou un mlotf de lmneceieint dès lros que ce cngemaneht n'est pas cpimtolabe aevc des oaibngliots fiaiealmls impérieuses, aevc le svuui d'un eenmeiegsnt siarcole ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un arute elmypouer ou aevc une activité pelrinfoslsneoe non salariée. Il en va de même en cas de cmaenenght des haoreirs de tariavl au sien de cahque journée travaillée.

#### 5.7.4.3. Durée du tavrail

Durée anulenle miamnlie

Sauf aocrcd exprès du salarié, la durée mmnaliie alnenlue de

tvraial des salariés à tmeps pitarel dnot la durée de tairavl est répartie sur l'année ne purora être inférieure à 480 hruees travaillées.

Pour les salariés bénéficiant du dsispiioft de mootdualn à tmeps partiel, la durée hrbideadmoae moennye de tavrail sur la période de référence ne puet être supérieure ou égale à 33 heures.

Le coantrt de traivrl dvera préciser :

? la période de référence : celle-ci puet cpdrnroosree à l'année civile ou à une période quouqlecne de 12 mios consécutifs ou, puor le cas des CDD, à la période du crntoat ;

? la période de référence puor les congés payés, qui prruoa être iqidneute à la période de référence de la maidtoluon ;

? la qafiuctioian du salarié ;

? les éléments de sa rémunération ;

? l'horaire anuenl miaminl de taavrl ;

? les périodes de travail, faiasnt apparaître dnmeticeitnst les périodes heuats et les périodes bessas d'activité ;

? la répartition des herues de tvariail à l'intérieur de ces périodes ;

? les règles de mtodiifoacn éventuelles de cette répartition.

? les lemitis dnas lqlueeesls pnveuet être aeciipmcos des hueres complémentaires au-delà de la durée alneunle du tiaavrl ccoallutretne ;

? siatotuin du salarié dnurat les périodes non travaillées.

#### 5.7.4.4. Coodinntis d'amplitude de la mluiadtoon des herorias(1)

*La durée maxailme de tvariail ne puet dépasser en période htuae 48 hereus au curos d'une smiaene civile et 44 hereus en mynnoee sur 12 seaienms consécutives. Acnuue lmitie inférieure n'a été fixée.*

*La mioulaotdn est organisée dnas le crade d'une ptrmaoagiormn iivnadcte des hraoeirs sloen un ceedinalrr trmnsais au salarié cuhaqe année, puor l'ensemble de la période de modulation. Ce prmmrogae fiat l'objet d'une cliuontsaton des itsencnas représentatives du pneeronsl de l'entreprise lorsqu'il en existe.*

#### 5.7.4.5. Maoasuitieslenn

Il srea proposé au salarié suos cotnrat de tivraal à tmeps pitreal modulé que sa rémunération siot mensualisée sur la bsaee svuniatae : l'horaire meesnul snvreat au calucl de la rémunération srea égal à 1/12 de l'horaire anuenl grantai fngriaui au contrat, majoré de 10 % puor tneir cmotpe des congés payés. Cette modalité pmeret un sailrae fxie mensuel.

Avec l'accord de son employeur, le salarié suos cotnrat de triavrl à tmeps pitearl modulé puet oetpr puor un autre mdoe de rémunération.

En cas de vmereenst de siralae non mensualisé, mias au réel solen le nobmre d'heures effectuées cquahs mois, il est rappelé qu'une fiche de piaee devra être réalisée cquahs mois, y ciropms lros des mios où acnuue hruee ne sairet réalisée du fiat du planning.

Dans tuos les cas, il srea précisé au ctnroat de traavil que draunt toeuts les périodes non travaillées, hros les périodes de congés payés, le salarié srea lrbie de tuot egenmegant salarié par ailleurs.

#### 5.7.4.6. Rémunération

Deux medos de rémunération snreot apblcpelias selon la sittiouan de l'emploi dnas l'entreprise :

? si dnas l'entreprise un salarié est à tmeps plien suos le régime de la milotuaodn de tpye A, tuos les salariés à tmeps pterail modulé suos le présent régime, et opauncnt le même poste, les mêmes fontioncs que le salarié à tmeps plein, doernvt vior luer

rémunération mimmantlie calculée au prorata d'un temps plein d'absence à 33 heures hebdomadaires ;

? si aucun salarié n'occupe 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 censé correspondre à 35 heures hebdomadaires(2).

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

? 4 points, calculés indépendamment de l'horaire contractuel du salarié (sauf absence ne donnant pas lieu à paiement 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 mensuel déterminé à l'article 5.7.4.5 (sauf absence ne donnant pas lieu à paiement de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence).

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

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

Dans le cadre du planning annuel (ou de la durée du CDD), les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire chaque semaine sont intégralement compensées au cours de la période de référence par des heures non effectuées en deçà de cette même durée.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 5.4 de la présente convention, les heures de dépassement de l'horaire légal ne donnent pas lieu au rachat des heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

5.7.4.8. Heures complémentaires

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

5.7.4.9. Salariés n'ayant pas travaillé en totalité pendant la période de référence

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la moyenne contractuelle à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas, les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.4.7 s'appliquent. Les heures de dépassement bénéficient des dispositions ou motifs prévues par cet article ;

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de signature de la rupture de contrat de travail. Dans ce cas, la modulation n'est opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette modulation est impossible, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de l'horaire contractuel que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail.

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

(2) Traits exclus de l'extension et renvoyés à la négociation en tant qu'ils concernent au principe de proportionnalité de rémunération des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein posé par l'article L. 3123-10 du code du travail

(arrêté du 12 février 2013, art. 1er).

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

## Article 5.8 (1) - Autres situations particulières

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

### 5.8.1. Travail de nuit

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

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

Est considéré comme travail de nuit tout travail :

? dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage " nuit " ;

? ou qui s'effectue au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.

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

? surveillance d'internat ;

? gardien ou veilleur de nuit ;

? technique du spectacle.

Les entreprises peuvent également avoir recours au travail de nuit violemment :

? à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des dispositions particulières en cas de maternité ;

? et aux conditions de travail des salariés concernés.

#### 5.8.1.2. Contreparties.

Pour les salariés définis ci-dessus chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un rachat compensatoire de 12,5 %.

#### 5.8.1.3. Durées maximales légales (2)

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

#### 5.8.1.4. Temps de pause

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

### 5.8.2. Artistes

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

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de se rendre à son



dcmlioe ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

### 5.8.2.2. Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des absences ainsi que la congés accordée aux salariés doivent être inscrits au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de 2 h 30 de repos pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ces repos peuvent être remplacés par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

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

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

Toutefois, hormis pour les emplois de garde en faibles jours, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donnée au lieu de travail n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif.

Cette contrepartie sera la suivante :

? jusqu'à 18 heures de déplacement cumulées dans le mois, un repos de 10 % du temps de déplacement ;

? au-delà de 18 heures de déplacement cumulées dans le mois, un repos de 25 % du temps de déplacement excédant 18 heures.

Ces repos peuvent être compensés, après accord des parties, par une contrepartie financière équivalente.

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

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

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

## Article 5.9 - Dispositions relatives aux salariés en temps partiel

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

### 5.9.1. Définition du temps partiel

*Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure : (1)*  
 ? à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;  
 ? à la durée 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 résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective nationale ÉCLAT, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises. (1)

Les dispositions prévues au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiel à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions particulières spécifiques, notamment les professeurs et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente convention collective).

### 5.9.2. Mécanisme de travail des salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter au minimum les éléments suivants :

- 1° ? La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° ? Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- 3° ? Les modalités selon lesquelles les heures de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;
- 4° ? Les limites dans lesquelles peuvent être ajoutés des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- 5° ? Le lieu de travail.

### 5.9.3. Dérogation de la durée minimale légale de 24 heures hebdomadaire

Conformément aux dispositions du code du travail, sous réserve d'extension du présent texte, des dérogations à la durée légale minimale de 24 heures par semaine sont fixées, par le présent article, et pour lesquelles des contreparties ont été fixées à l'article 5.9.4 de la CCN.

Pour fixer ces dérogations, les négociateurs sociaux se sont appuyés sur le rapport final de la dernière étude temps partiel leur permettant ainsi de différencier les durées prévues selon les groupes de la classification des emplois de la grille de référence.

Groupe de la classification des emplois	À compter du 1er janvier 2024
A	10 heures
B et C	14 heures
D, E et F	16 heures
À partir du groupe G	24 heures

Ces durées minimales ne sont pas applicables pour les sets d'activité de 300 salariés et plus en ETP. Ainsi, dans ce cas, la durée minimale de 24 heures par semaine s'applique à l'ensemble des salariés peu importe le groupe de classification. La détermination de cet effectif est réalisée au 31 décembre de chaque année (année N), par le biais de l'employeur de déterminer son effectif pour le 1er janvier de l'année N + 1.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas à l'ensemble des cas d'exclusions prévus dans le code du travail (notamment 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 7 jours.)

### 5.9.4. Contreparties à la dérogation minimale de 24 heures hebdomadaire

#### 5.9.4.1 Indemnité d'emploi à temps partiel

Tous les salariés soumis à une durée minimale de travail

inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires bénéficiant d'une indemnité de sujétion en contrepartie. Les salariés en tant que dans les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée maximale de 24 heures hebdomadaires ne sont pas concernés par cette indemnité de sujétion.

Cette indemnité de sujétion due ? d'emploi temps partiel ? est fixée à 8 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 1er janvier 2024. Par ailleurs, à compter de cette date, cette indemnité est valorisée par la valeur de point due V1.

#### 5.9.4.2 Répartition de la durée de travail

La répartition de l'horaire des salariés ayant une durée maximale de 24 heures hebdomadaires, hors cas légaux de dérogation, doit être organisée de la manière suivante : répartir 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 consécutives minimum.

À sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer à l'horaire maximal indiqué à l'article 5.9.3 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 à l'article 5.9.3. Cette demande est écrite et motivée.

#### 5.9.5. 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.(2)*

*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 des dispositions du code du travail, sauf s'il en a été informé au moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.(3)*

Hors le cas du 2e 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 sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

#### 5.9.6. Complément d'heures

##### 5.9.6.1 Définition du complément d'heures

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.5 ci-dessus seraient inapplicables, il est ainsi possible d'avoir recours au complément d'heures :

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

? si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, hors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

##### 5.9.6.2 Cas de recours au complément d'heures

L'avenant complément d'heures peut être conclu dans les cas suivants :

? dans le cadre de l'exercice d'activité, activité saisonnière au sein du contrat de travail, ou usage autorisé conformément aux dispositions du code du travail. Pour ces cas de recours, le montant d'avenant, au total, est limité à 5 heures par année civile. Par ailleurs la durée cumulée des heures pour

compléments d'heures pour ces cas ne peut dépasser 13 heures sur l'année civile ;

? dans le cadre de l'exercice d'activité, activité saisonnière au sein du contrat de travail, ou usage autorisé conformément aux dispositions du code du travail, hors de l'avenant par an, ni de durée cumulée. L'employeur donne priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour rapplanter les salariés temporairement absents.

##### 5.9.6.3 Durée maximale

Dans le cadre du complément d'heures, la durée totale de travail ne peut dépasser 35 heures par semaine.

##### 5.9.6.4 Heures prévues par l'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures doit intervenir :  
? dans le cadre de cet avenant, l'avenant est lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage autorisé conformément aux dispositions du code du travail, hors de l'avenant d'un salarié temporairement) ;

? en cas de recours d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa fonction ;

? si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une qualification supérieure aux fonctions habituelles, incluant la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la convention collective ÉCLAT ;

? la durée de l'avenant, on l'indiquera de manière précise. Le montant des heures prévues dans les limites du présent article 5.9.6 (un maximum de heures par avenant) ;

? l'horaire du salarié durant cette période ;

? la répartition de l'horaire durant cette période ;

? la rémunération durant cette période, tous primes et avantages ;

? le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

##### 5.9.6.5 Majorations

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Si des heures complémentaires sont réalisées, au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, ces heures complémentaires sont majorées de 25 %.

##### 5.9.6. Priorité d'emploi et droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois disponibles pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6 de la CCN) en fonction de leur diplôme 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, conformément au cadre de l'article 4.1 de la présente convention collective, les temps partiel ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par l'entreprise interne.

##### 5.9.7. Représentants aux représentants du personnel

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur doit communiquer, chaque année, aux représentants du personnel, des informations relatives au temps partiel notamment celles relatives aux demandes de dérogation individuelle.

*(1) Les 1er et 4e alinéas de l'article 5.9.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions combinées de l'article L. 3123-1 3° et L. 2253-3 du code du travail aux termes desquels le salarié dont la durée du travail s'élève supérieure aux durées prévues par la convention collective, mais inférieure à la durée fixée par l'entreprise ou l'établissement doit également être considéré comme salarié à temps partiel.*

*(Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)*

(2) Le 1er alinéa de l'article 5.9.5 est étendu sous réserve du respect de la jicrepunsdure de la Cuor de caostsain retilave à la définition d'une heure complémentaire, l'usage n'est pas nécessairement acmoicple à la deandme esxerspe de l'employeur, mias peut-être iniecmimptet demandée par ce dernier, ou idintue par la nratue ou la quantité de tavairl exigée par ce dnierer (Cass soc. n° 98-41071 du 19 airvl 2000, n° 10-14493 du 6 avirl 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010, Csas soc. n° 20-17798 du 6 jievnar 2022). (Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 5.9.5 est étendu sous réserve d'une part, du rcespet des díoosiinptss de l'article L. 3123-6 qui prévoient les lemtiis dnas lqsueleles peunevt être aeccmolpis des hueers complémentaires au-delà de la durée de tariavl fixée par le cnaotrt et d'autre part, des dipnstisioos de l'article L. 3123-10 du cdoe du tairavl aux termes deqlseelus le salarié puet refuser, dnas tuos les cas, l'accomplissement des hereus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limties fixées par le crntaot de travail. (Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

## Article 5.10 - Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et ou pédagogique

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

### 5.10.1. Salariés concernés

Il est instauré un nvuaeou tpmes de tairavl tel que défini à l'article 5.10.2 de la CCN, pour tuot salarié exerçant des mssiinos de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique donnant leiu à une prsie en cghrae en tuot ou prtiae d'un piubl et rlvenaet de la glilre de ciisofaiastln dtie ? générale ?, peu itpomre la narute du ctnaort de taviarl et l'organisation de la durée du travail. Par ailleurs, anuuce cntioiodn d'ancienneté n'est rsueiqe pour son application.

Les animateurs-techniciens aisini que les psererfosus reaenlvt de la glilre de ciarfsaisitcon dtie ? spécifique ? snot exulcs des ditonoispsps relavnnt du présent avenant. Pour ces catégories de salariés des dnptssioiios spécifiques snot déjà prévues à l'annexe 1 de la coonneivtn clvtcloeie nilaatone ÉCLAT.

### 5.10.2. Définition du tpmes de préparation

Pour les salariés visés à l'article 5.10.1 le tpmes de taivral effeticf comprend, de manière non evuxiclse différents tpmes dictntsis : l'acte éducatif et/ ou pédagogique (face à face) et les tpmes de préparation associées à cet atce :

? l'acte éducatif et/ ou pédagogique est le tpmes passé en itcoareitnn à visée d'animation ou de fraomoinn en fcae à fcae par le salarié danvet un pilbuc (présentiel, distanciel) ;  
? les tpmes de préparation : snot les tpmes uitles à la ptoridouc de l'activité, qu'ils sinoet iiduiledvns ou collectifs, en amnot ou en aavl de l'activité.

Ils cenpoemrnt :

? la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique (mise à juor et aaurcitliotn des ciessnancanos dispensées, préparation, rédaction de tuot support, préparation de tuot élément nécessaire à la msie en ?uvre de l'acte ? ;  
? la prtiiitpaioan aux réunions et à la cdoriaitonon liées à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;  
? la cttiiiorounbn à la démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;  
? l'acquisition ielrmfolne de cnainacsosés et de prueitaqs liées à l'acte éducatif et ? ou pédagogique.

Ainsi, ces tpmes de préparation pnveuet être exercés à ttire idnviuel et ? ou clieonvmeltcet sleon l'organisation et les binoes de fenntcnoiemont de caqhe structure.

Ces tpmes snot dsitctnis des tpmes de déplacement nécessaire à l'activité.

### 5.10.3. Durée du tpmes de préparation

Dans la msreue où la bcnarhe ÉCLAT est composée de scutertrs très hétérogènes en tremes d'activités, de métiers et de fonctionnement, chuqae sttruruce soeln son oniarotsagin déterminera la prootproin de la durée du tpmes de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique.

La ptiopoorn rneeute puet être différente entre seeivcrs et/ ou emliops dès lros qu'elle se fdnoe sur des critères oeibjftcs tles que les critères csatsnlas de la classification.

Toutefois, cttee ptoipoorn consacrée à la préparation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique diot oenmibagoelitr à mniima cdopnroesre à 15 % de la durée consacrée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique. Les suurtctcs snot invitées à se ssiar de ce suejt dnas le crade de la négociation d'accord d'entreprise aifn namtoment d'adapter ce taux.

La détermination de ce minima indiqué diot tienr ctmope de l'organisation de foinoecnementmt de la sutrurcte et de la réalité des bnoies des salariés pour arseur la qualité de luer atce éducatif et/ ou pédagogique.

### 5.10.4. Oaoaiigrsntn du tpmes de préparation

L'organisation du tpmes de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique relève de l'employeur dnnot le contrôle et la msie en ?uvre relèvent de sa responsabilité.

### 5.10.5. Les eeffts du tpmes de préparation sur la durée de travail

Conformément à l'article 5.10.2 de la CCN, le tpmes consacré à la préparation associée à l'acte éducatif iaritcnetf est considéré cmmoe du tpmes de trvaail effectif. Ainsi, il est pirs en compte pour le cacull de la durée de tiraavl du salarié, pour le déclenchement des hreeus supplémentaires ou complémentaires et pour tuos les aagnaetvs liés au tpmes de tariavl (ancienneté, congés payés, etc.).

### 5.10.6. Tepms de prsie et de fin de poste

Les temps de prise et de fin de pstoe snot considérés comme du temps de tairavl effectif. L'employeur diot atpeadr la durée de ces temps sloen l'organisation de l'entreprise et les ctodnionis d'emploi du salarié. Ces temps snot dactinstis des temps définis à l'article 5.10.2 de la CCN.

## Titre VI : Congés

### Article 6.1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

#### 6.1.1. Doirt aux congés

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

#### 6.1.2. Périodes assimilées à un tpmes de taravil eecfiff

Sont considérés comme périodes de tariavl etiffecf pour la détermination du congé aeunnl :

? les jrous fériés ;

? les périodes de congés alenus ;

? les périodes de congé de maternité, d'adoption, de paternité, atencids du travail, malidae pnorfleinselose ;

? les périodes de mdaaile ayant fiat l'objet d'une iaoedintismnn au titre de l'article 4.3.2 ;

? les périodes de foiatromn légales ou cleloinvnnntooes (formation plofnsierleosne et permanente, crous professionnels, fmrotaon en cruos d'emploi) ;

? les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de fin de carrière économique, sociale et familiale ou d'un congé de fin de carrière de carrière et de carrière ;

? les congés exceptionnels ;

? les périodes militaires ;

? les périodes d'absence pour raisons médicales prévues au 2.5 ci-dessus.

### 6.1.3. Modalités de prise de congés

La période de congés payés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Les modalités de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-13 à L. 3141-20 du code du travail.

### 6.1.4. Modalités de prise des congés

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

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

Les congés payés se cumulent avec la durée du congé maladie.

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en possession de congés payés jusqu'à la date d'expiration 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 doivent être soldés à la fin de la période légale et ne peuvent faire l'objet d'une compensation financière.

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

## Article 6.2 - Congés de courte durée

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019*

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

- ? maladie ou décès du salarié : 5 jours ouvrés ;
- ? maladie d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- ? maladie du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, de l'oncle, de la tante : 1 jour ouvré ;
- ? naissance ou adoption : 3 jours ouvrés ;
- ? décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin déclaré, d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- ? décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, de la belle-mère, du beau-père : 3 jours ouvrés ;
- ? décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- ? décès d'un oncle, d'une tante, du beau-frère, de la belle-sœur, d'un neveu et d'une nièce : 1 jour ouvré ;
- ? déménagement : 1 jour ouvré ;
- ? 3 jours ouvrés pour l'annonce de la naissance d'un enfant.

La prise effective de ces jours de congé doit toujours être justifiée par l'événement concerné et ces jours doivent être pris consécutivement à l'événement ou dans un délai raisonnable par rapport à l'événement.

Le père ou la mère d'un enfant malade ou accidenté (moins de 16 ans) ou porteur d'un handicap nécessitant des soins ou un suivi attesté médicalement (moins de 18 ans) peut bénéficier de

12 jours d'absence, par an et par salarié, avec traitement pris par période de 3 jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical ou d'un document attestant que la présence d'un des enfants est indispensable auprès de l'enfant. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

À la suite d'un congé avec traitement, le salarié peut perdre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à perdre des jours de congé.

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

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

### 6.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (articles L. 1225-47 et suivants du code du travail), les salariées ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

À partir du 121e jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps partiel bénéficient d'une réduction journalière de 1 heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 80 heures par mois bénéficient des mêmes dispositions.

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

### 6.3.2. Congé d'adoption

Pendant la durée légale du congé d'adoption (articles L. 1225-47 et suivants du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

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

### 6.3.3. Congé de paternité

Pendant la durée légale du congé de paternité (articles L.1225-35 et L.1225-36 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net dans la limite du plafond de la sécurité sociale, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

### Article 6.3.4. Congé parental d'éducation

Dans les conditions définies par les articles L.1255-66 (1) et L.1225-67 du code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant, après 1 an d'ancienneté a droit à un congé parental d'éducation de 1 an renouvelable deux fois.

La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### Article 6.3.5. Conditions particulières

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

(1) Lire « L. 1225-66 ».

## Article 6.4 - Congé sans solde

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004*

Outre le respect des dispositions relatives aux congés légaux (congé sabbatique, congés pour création d'entreprise...), le personnel ayant 1 an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pour une durée maximale de 1 an.

Ce congé est rattaché à deux fins sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans.

Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé, même en cas de congé sans solde, doit être respecté avant une nouvelle période 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 reprises consécutives dans un délai de 1 an, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 p. 100 de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut être appliqué à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés.

### 6.4.2. Effets du congé sans solde

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

### 6.4.3. Fin du congé (1)

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

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

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

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

Outre les dispositions prévues par la loi en ce qui concerne les candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, les électeurs ne sont pas tenus de laisser à leurs salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables.

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'article précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1 demi-journée entière. Il doit arrêter 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 jours qu'il a acquis à ce titre à la date du premier jour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées ; elles donnent 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 jours à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

## Article 6.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989*

En ce qui concerne les candidats élus à des mandats des collectivités publiques territoriales, les électeurs ne sont pas 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'article précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1 demi-journée entière, il doit arrêter 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 jours qu'il a acquis à ce titre à la date du premier jour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées ; elles donnent 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 jours 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 arrêter à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat.

L'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher en priorité dans les emplois correspondant à sa qualification et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

## Titre VII : Formation professionnelle

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015*

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 est une condition 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 d'emploi-formation (CPNEF) comme outil prioritaire de définition d'une

pqutolie de foarotmin de la bcnrhae ;

? creofimnr Uooiifmtrann cmoe OCPA (organisme piiraarte clelector agréé) dnas son rôle de cellocte et de gsoein des fodns de la fomariton ;

? uelitisr l'observatoire des métiers de l'animation puor la gsoiten prévisionnelle de l'emploi et de la fmirtaon ;

- intceir les eienspetrrs à aieiptcrr luer beiosn en compétences et les salariés à uistleur leurs dtrois aiuqcs sur luer cmote ponsneel de fooramitn en taennt cpmote de la spécificité de la branche.

## Article 7.1 - Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Toutes les enietprerss de la bcrhane de l'animation snot tneues de ctuebnor au fcanneimnet de la foatormin pseeonfnlisrole à hauuter de 2,1 % des rémunérations versées. Ctete cuonitotribn tllaoc crmneopd la ctobititnun légale et la citobiturionn noitnneevonlle prévues aux aertilcs 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

### 7.1.1. Ctinonutrobis légales

#### 7.1.1.1. Ciuiotornbntn à la froaiotmn professionnelle

Conformément au cdoe du travail, les eeersnitrrs snot tuenes de vsreer une ciobtuotirn légale, de 0,55 % du motanr du rveeu d'activité reetnu puor le cuacl des cnitotoiass scliaoes mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité saolice puor les eriesenprts de mions de 11 salariés, et, suos réserve des dsiopniostis aeilpalcpbs en cas de farmesshencint de seuil, de 1 % puor cllees de 11 salariés et plus.

#### 7.1.1.2. Cnoturotiibn au faennmcniet du CPF-CDD

Conformément au cdoe du travail, teutos les ensrepetris snot aeutesitjss au vmneerest d'une cuibttoorinn de 1 % du rveeu d'activité rneetu puor le cclaul des castinoitos secoilas des tiretluais d'un cttraot à durée déterminée (hormis cuex elcuxs en atoiclapin du 3e alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scliaoe au ttire du fnncnimeat du cptome peersonl de fotiamron puor les titeaulris d'un caorntt à durée déterminée. Cette conbitourtin s'ajoute à clele prévue à l'article 7.1.1.1 de la ctvnoeoin clivtolece nationale.

#### 7.1.1.3. Ctoecle des ctrniouobints légales

La ctllcoee des ctubtinronois mentionnées ci-dessus est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 7.2 de la ciotnoven ccitleovle nilanaote puis, conformément aux dsintsipioos légales et réglementaires, ces dsnonroitts snreot recouvrées par les uionns puor le rcrvmoeuenet des ciitotsnoas de sécurité soacile et d'allocations familiales.

### 7.1.2. Crbotonutiin supplémentaire conventionnelle

#### 7.1.2.1. Dsposioiitns générales

Il est instauré une ctribioounn supplémentaire centnonlleivioe anyat puor obejt le développement de la ftioroamn porlinfolnessee ctinuone et dnot l'assiette, le taux, le cleuotlecr et l'utilisation snot déterminés aux atecirls suivants.

#### 7.1.2.2. Attsiese de la cobotiutnirn supplémentaire conventionnelle

L'assiette de ctete cnoibitorn est établie en référence au mtaonnt du rveeu d'activité retenu puor le clcaul des cnotatioos saoclies mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

#### 7.1.2.3. Tuax de la cbitootirnun supplémentaire conventionnelle

De manière à cuortniebr gbnleemlaot à huauetr du tuax de 2,1 % mentionné l'article 7.1 de la connetovin clecivolte nationale, les esierntpers s'acquittent, au-delà de la ctbnutiiron légale visée au 7.1.1.1, d'une crtioonitubn supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est ajusté par différence au tuax de ltaide citoonitubrn légale.

En l'état des dpniostiioss légales à la sngruitae du présent avenant, le tuax de la citbuooitnrrn supplémentaire ceelnlnviontoe s'établit à :  
? puor les esntererips de mions de 11 salariés : 1,55 % ;  
? puor les erptneeirss de 11 salariés et puls : 1,1 % (sous réserve des dsiopniostis aaipcbllsps en cas de finhmenrasect de seuil).

La cuototbnirin supplémentaire cnltonvnileneoe conutsite un complément setabnsitul à la critunoitbon légale et pemret de répondre aux bisoens ittrmpnoas des eterpnrsies de la bnhrace en matière de développement des compétences et qualification, ggae de la qualité des sivceres déployés et proposés aux bénéficiaires de lures actions. L'accès à la famotiorn et à la certification, vteucer d'attractivité et de fidélisation puor les salariés, s'en tvoure asini facilité.

Les dinosioistps du présent atlicre ertnent en vugiuer dès le 1er jinvaer 2020 et s'appliquent à la fitaxion des crbtnotiinous deus au ttire de chuqae année à patirr de l'année 2020.

#### 7.1.2.4. Clcetole de la cuibtrionotn supplémentaire conventionnelle

La conirtuobitn supplémentaire cnnonioltvleene est versée par touets les enspreteris de la bnarche de l'animation à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la coteinonvn ctelivloce ntaailone et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la bcnrhae conformément aux doosnisitpis légales.

#### 7.1.2.5. Uiaitsoltn de la cobinoiutrn supplémentaire conventionnelle(1)

La cbituoirnnotn supplémentaire cvlonoetlnnniee versée par les erniesetprs gairatnt une mlsuuaioatn des fodns nécessaire au développement de la fomairotn au sien des esreptiners et créée anisi un huat degré de solidarité etnre eenrepsrts cevourtes par la bnhrace professionnelle, au pfriot de la ftmoraion des salariés et des peojrts de développement des entreprises.

Ces roressuecs financières mutualisées peetrtent neammont et en pcriitaluer :

? de développer une ofrfe de ftaoimorn et une pitiquole de pisre en chrgae particulièrement adaptées aux spécificités des enieprtrss de la bhncare et ansii ;

? ? accdroer des adeis financières supplémentaires aux etiesrreps puor soutnier luer paln de développement des compétences ;

? ? adrcceor des pisers en chagre complémentaires aux tuax ou frotafis appliqués par l'OPCO puor des dipisstfois tles que le ctroao de plfntaosoerirasinon et/ ou d'apprentissage ;

? ? faienr des atinocs ceeloviltcs ntalneoas et territoriales, dnas un obictejf d'optimisation, de muatiosliutan et de dfuiois auprès du puls gnard nombre, d'actions d'intérêt ciclotlef ;

? ? ceniocovr et fnceinar le caulatoge de fotmirnaos de la brhane ;

? de caaisolntunracer aevc les actreus des poluiiqets pubueqils et ansii onitber des cnmeainenctfos au pfriot de prejots eomlpi fromoiatn d'envergure nllioatae et d'intérêt général ;

? d'assurer les msoniiss d'observation, d'anticipation et d'appui à la msie en ?uvre de démarches de GEPC au nieavu des eepsntirres et des terreotiris ;

? de développer une puqoilite d'ingénierie de certification, ienidssnaple en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des epomils au sien de la banhrce ;

? de seniuotr le développement de l'apprentissage ;

? de nueor tuot paaretnarit ulite à la ptiroomn du suecter et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des enseeptrirs dnas la msie en pcale de luer ptuqloioie de formation.

Le bénéfice des aoiants et periss en cgahre financées par des fdnos mutualisés iusss de la coiibotnrutn supplémentaire clienneltnovoe est réservé aux eesritprens à juor du vernmseet de ladtie contribution.

Au trtie de la cnooiributtn supplémentaire conventionnelle, les parnaetires sucaiox deonnnt maadnt à la CEPNF aifn qu'elle définisse aunemlnelet les priorités (plan, antraelnce ?) et les cmoumquine à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la convnetoin coceivtlle naaltnioe qui en ausersa l'application.

Les dispoiontiss du présent acitrle etenrnt en veigur dès le 1er jaiavn 2020 et s'appliquent à la fatxioin des cibonrntotius deus au trite de chuqae année à priatr de l'année 2020.

### 7.1.3. Cnouittiborn supplémentaire volontaire

En sus des cttoininoubrs visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les eptreirsens de la bchrane de l'animation peuvent, sur une bsaie volontaire, veesrr à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la cinoovtenn ceolclivte niaotalne des ciuinrtnboots supplémentaires aaynt puor oejbt le développement de la foomtarin pnrlrfsesleonee continue.

Les dtosipiosnis du présent atircle entrnet en vgeuuir dès le 1er janvier 2020 et s'appliquent à la ftaiioxn des cintotnrbuois deus au ttire de chahuqe année à ptiarr de l'année 2020.

(1) L'article 7-1-2-5 est étendu suos réserve du recspet des dstosinipois de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 avril 2021 - art. 1)

## Article 7.2 - Désignation de l'opérateur de compétences OPCO

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'opérateur de compétences désigné par la bachnre de l'animation est l'OPCO ? Cohésion siaocle ?.

L'OPCO est ntamnmoe l'interlocuteur des eolmruypes puor les ddneeams de prise en carhge de formation, l'appui à l'identification des bineoss et la msie en palce de démarches de GPEC.

La brnache s'assurera de la msie en ?uvre, par l'OPCO, des oiatrnonies et priorités de fotoamrin définies par la branche.

## Article 7.3 - Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

### 7.3.1. Oveibtosarn des emplois, des qiniiaafctluos et des compétences

Pour aitnpicer les évolutions de la bacnrhe et acagpnemcor les eerptisrns dnas la définition de luer ptluioie de fmratoin et les salariés dnas l'élaboration de luer prjoet professionnel, les preeaatnrns sociaux, mettent en plcae une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission « osroribtvaeae et coeficitratin », conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La fconoitn d'observatoire pemret à la bcarne de dsesoipr d'éléments obieftjcs d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à :

? podrriue des données qauiaettvns et qataviliuets synthétiques faeilbs et uaesibilits par les paianreerts sociaux, de nrtuae à nurrior le doialge soaicl et négociations ctduinoes en CPNPI ;

? aseusrr une vielle peorvscitpe sur l'évolution qvitiuttnaae et qtvluaiate des métiers, de l'emploi, des compétences et des quiaufaitolcis de la brnache ;

? développer la gesoitrn prévisionnelle des eolmips et des compétences au sien de la branche, des troterireis et des enertsreips qui la constituent.

Ainsi, elle pnerd aupp sur :

? ? les bseonis en emloips et en compétences des entreprises, puor muix aeinpticr lreus binoess futurs, puor mntneiair une mulrileee apiodtatan des eperrniests aux aetnets des bénéficiaires et clients, aux mutotanis tqioehlnucoges et aux ctnriteanos économiques ;

? ? les potjres des salariés, puor ernaeguocr l'accès à la formation, puor développer lrues compétences soeln luer proejt pforiseosennl et puor faierovsr luer évolution ponnsferlseiole ;

? nuriorr une réflexion sur les bnioses en compétences et qaicniiatoulfs des eirpstneers de manière à cnocvoier des critoteinaicfs de bhrcae adaptées et à ceiotubnr à l'évolution du psgyaae de la cftoaricetiin en foaritomn initiale.

Cette inncsate orirsegana ses tavraux en lein et aevc l'appui, le cas échéant, des srecicvs de l'OPCO tranitat des genoituss d'études et d'observation, aifn d'agir en complémentarité et asni ometspir les travaux.

### 7.3.2. Ciieficoatrn des qctfoiiiuans professionnels

Conscients des eneux de la fmotaorin psnelrionoslefe puor la branche, les patires afeifnmt luer volonté de développer des ftrnamos débouchant sur des qioiuannifctals sanctionnées par une certification. La ciieftcrtoan polsrefnoilense a puor obejitcf de cifriteer qu'une personne, détient un esbmelne de coaasncisenns et de compétences. Elle paticipire anisi à la sécurisation des pcuroras pirslnfenesoos des peonrnses qui en snot titulaires, et cuocornt à l'objectif, puor tutoe personne, de pergseosrr d'au mions un neviau de qialutiaioicfn au crous de sa vie professionnelle.

Afin de favsireor le rcueors à des cnieoiitatrfrcs neonmamtt dnas le crdae du CPF et de la « Pro-A », le rôle de la bahcrne est de définir les ctiniercoitfs plsoserieflennos répondant au muex aux benisos des eenietrsrps de la bahcne ÉCLAT, gegas d'employabilité/insertion professionnelle. Puor ce faire, l'organisme cftuairtceer piraartie de la bhcarne aursrea ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce nmotaent aevc le stuoiein tnchqueie de l'OPCO. Les msiosnis de cet osnamgrie snot prévues par l'accord de bchanre rilteaf à l'organisme caiteritfuecr pirataire en dtae du 6 décembre 2021.

## Article 7.4 - Plan de développement des compétences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

### 7.4.1. Dopistoniss générales

L'employeur, dnas le crdae de son olotigabin d'assurer l'adaptation des salariés à luer poste de travail, mboilsie nomatnmet le paln de développement des compétences, diisopitfs qui rtese à son initiative.

Le paln de développement des compétences est natemmont régi par les aticerls L. 6321-1 et suatinvs du cdoe du travail.

Dans ce cadre, les peeairratns sauoicx de la brnache aiatmonin eistenmt que le paln de développement des compétences de l'entreprise csuntitoe l'outil le puls à même de seivr la stratégie de développement et de qailofuiccatn de l'entreprise et qu'en ce

## Article 7.5 - Dispositions en soutien au départ de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

sens, il doit assumer pleinement l'optimisation des nouvelles formations trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements. C'est ainsi qu'ils doivent favoriser, via la mise en œuvre des fonds co-financés :

? la réalisation d'actions de formation, s'agissant de la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation continues ou ponctuelles, y compris les actions ;

? la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, telles que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CNPEF ;

? la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait ;

? la conception de projets et persis en ergahe particulièrement adaptés aux besoins des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

### 7.4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération

Le plan de développement des compétences comprend des actions de formation c'est-à-dire tout processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

#### 7.4.2.1. Les actions de formation obligatoires

Les actions de formation de l'entreprise sont regroupées en deux catégories : les formations obligatoires, qui consistent en l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une réglementation ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles consistent en un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au paiement par l'entreprise de la rémunération.

#### 7.4.2.2. Les actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

? dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées ;

? si un accord d'entreprise détermine les modalités pour être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

#### 7.4.3. Financement

Attachée à la mise en œuvre des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CNPEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les modalités d'accès.

### 7.5.1. Le soutien à la mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les salariés de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est de plus en plus importante dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail (AFEST) constitue un gisement d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mise en œuvre de moyens.

La CNPEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en priorité cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

### 7.5.2. Le soutien aux nouvelles modalités de formation

De manière à favoriser le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la possibilité d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des outils numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais possible de rompre avec l'angle de vue traditionnel de formation, l'accès à la formation continue pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même compétence ou de compétences différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place d'équivalences et de procédures de certification, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le rapprochement de la pratique de parcours adaptés à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CNPEF viendra en particulier à approuver son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera ou financera.

### 7.5.3. Les professionnels

#### 7.5.3.1. Enjeux et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux professionnels d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, est un droit privilégié pour permettre les parcours professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise. L'entretien professionnel constitue des modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux modalités de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au soutien en évolution professionnelle.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de mieux connaître ses perspectives d'évolution personnelle et ses besoins en formation.

Tout en tenant compte des besoins des salariés en matière de plan de développement des compétences, cet échange aborde les points suivants :

? les modalités d'accès à l'information sur les dispositifs existants à l'orientation et à la formation des salariés ;



? la détermination des objectifs de développement personnel pouvant être définis au bénéfice du salarié, selon les modalités de son contrat de travail, de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer ses compétences ;  
? l'identification du ou des dispositifs adéquats lui permettant d'acquiescer à l'évolution de son poste ;  
? les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;  
? les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;  
? les dispositifs d'accompagnement existants tels que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les éléments suivants :  
? sont expliqués aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux binômes de compétences ou les onetiernt vres les inteltuuecors ad hoc ;  
? diufreonsft des ifntoianrms sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les possibilités entre diplômés, à l'aide des plateformes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orientations vres les iouuntercrtles ad hoc.

### 7.5.3.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien personnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les 6 ans, l'entretien personnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens personnels et d'apprécier s'il a :  
? vu au moins une action de formation ;  
? acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;  
? bénéficié d'une prise en compte individuelle ou professionnelle.

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères de financement par l'employeur du contrat professionnel des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens personnelle différente de celles prévues dans le présent texte.

Pour rappel, un entretien personnel de fait doit être organisé au retour de congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations portant sur la partie.

## Article 7.6 - Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque salarié bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le contrat

professionnel de formation donne à l'un des dispositifs majeurs d'accès à la formation pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanciers externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :  
? en tant que salarié ;  
? en co-construction avec l'employeur ;  
? en vue d'une insertion professionnelle.

Les possibilités d'usage de la branche amont sont en particulier sur :  
? la nécessité de bénéficier des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien personnel est l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;  
? la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dispenser une qualification en matière de mobilisation CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont destinés à faire évoluer et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une stratégie permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

À la demande des partenaires sociaux, la CEPNF instruit, dans le cadre d'un guichet de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une qualification professionnelle de branche en matière d'abondements/cofinancement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail a identifié la possibilité de réserver une enveloppe des fonds non mutualisés, qui sera consacrée au financement du CPF, pour des personnes présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne peuvent pas faire l'objet d'une prise en charge sur la PRO-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à cofinancer font l'objet d'un avenant de la CEPNF au décret n° 2019.

## Article 7.7 - Le contrat de professionnalisation de droit commun

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

### 7.7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquiescer à une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, soit reconnue par l'État à un caractère de qualification professionnelle ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux personnes en difficulté, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquiescer à une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des éléments généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des établissements 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.

### 7.7.2. Pluri-visé

Le contrat de professionnalisation est aboli :  
? à tous les peenns âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation ;  
? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;  
? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 7.7.3. Qaflincatuiois visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquies une qualification pesinolsnfrleo rnuoce par :  
? un diplôme ou titre pnfsooisnrl enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;  
? un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inbnacrhte ;  
? une qualification reconnue dans les établissements de la cevonitonn ctlioecve de l'animation.

### 7.7.4. Durée de l'action de pealsonrtssfiiaonin dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

? soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se suit alors au début du contrat ;  
? soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

### 7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée maximale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visés les publics éligibles au contrat de professionnalisation.

### 7.7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

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

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

? accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;  
? accompagner avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;  
? veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;  
? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;  
? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

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 3 salariés au plus, tous compris ;  
? le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

### 7.7.7. Rémunération

La rémunération du tuteur du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

### 7.7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPENF le soin de fixer une éventuelle maotajrn du taux de prise en charge des actions de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds consensuels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPENF et sous réserve d'un niveau de fonds consensuels mutualisés suffisants.

## Article 7.8 - Soutien au développement de l'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'apprentissage constitue une voie d'entrée permise dans les métiers de la branche animation. Les partenaires sociaux, cesotinnés des eejunx attachés à l'apprentissage, ont signé un accord du 26 juin 2015, dont ils entendent rénover les dispositions.

Prenant acte du développement certain mais encore mesoté de l'apprentissage dans la branche ? avec une évolution de 141 contrats en 2014 à 447 en 2018 ? ils soutiennent ainsi siasir les opportunités du nouveau eionvennment né de la loi du 5 septembre 2018 pour mettre en œuvre les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une amélioration accrue des bneacs pesnoonleefsrlls dans la détermination de l'offre de formation en artispagpae : infioeciadin des bnoess en compétences des eirpsteens en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des formations professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage renentt peemlnint dans les compétences des bcearhs professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission ? artcalenne ? de la CPNEF et sa mission ? apsrptisagne ? le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les problèmes identifiés, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux doivent s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formation en artispagpae et à leur qualité, aux conditions risquees pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils doivent notamment pousser des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la paritomon des métiers, paucos pelssfnironos et seectus d'activités couvertes par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission ? aeannrlte ? devra netnamot conduire une réflexion et mener des actions rivlaetes :

? l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le recrutement à l'embauche d'un apprenti ;  
? le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;

? les ctoidnios d'accueil en eretnsripe ;  
? le maialge troireiarlt de l'offre de foiatnrmos en CFA ;  
? la qualité rlviaete à l'offre pédagogique, les coniidntos  
d'accueil des atenrrips en CFA, ansii que les coiitnonds de vie  
des apprentis.

### 7.8.1. Oebjt du cnatort d'apprentissage

Le conartt d'apprentissage est un crtnoat de tviaarl de tpye  
peuciralitr clcnou ertne un aenptrpi ou son représentant légal et  
un employeur.

L'employeur s'engage, orute le vresement d'un salaire, à  
arusser à l'apprenti une ftiaomron poirelfsenlnose complète,  
dispensée puor praitte en eitspnree et puor pirate en cnrete de  
fmatioorn d'apprentis ou soectin d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à  
talavrier puor cet employeur, pdeannt la durée du contrat, et à  
svirue ctete formation.

Le cotnart d'apprentissage est régi par les acilrtes L. 6221-1 et  
sniautvs du cdoe du taiarvl et suivants.

### 7.8.2. Pbuilc visé

Le cnraott d'apprentissage concerne, de manière générale, des  
jnuees âgés de 16 ans au mumiiinm à 29 ans révolus, au  
maximum, au mnmeot de la ccuilsnoon du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le cdoe du travail,  
pnveeut vnier tempérer ces règles rltiaeevs à l'âge.

### 7.8.3. Sattut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dosntiioisps du cdoe du travail, l'apprenti  
bénéficie des dopiitoinsss aeiclapblps à l'ensemble des salariés  
dnas la msuree où elles ne snot pas ctranieors à cleles qui snot  
liées à sa stoaiiitn de jneue tialevular en formation.

Par ailleurs, il ne puet prcieveor un saialre inférieur à un  
mnntoat déterminé en pcegnortuae du Simc et vaniart en  
ftcioonn de l'âge du bénéficiaire et de sa pgrooiesrsn dnas le ou  
les cycles de faotiromn fasniat l'objet de l'apprentissage. Ces  
nieuvax de salriae snot déterminés par vieo légale et  
réglementaire.

### 7.8.4. Sttuat du maître d'apprentissage et virtoalosain de sa fonction (1)

Le maître d'apprentissage a puor mssiion de coritenbur à  
l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences  
crpndsnoaraeot à la qfliaicatoiun recherchée et au ttrie ou  
diplôme préparés, en losiiian aevc le crtene de faotormin  
d'apprentis.

Le salarié chsioi puor aseursr la fncotoin de tuuter diot répondre  
aux codiontnis sienavtus :

? être tilruaite d'un diplôme ou d'un tirtte rvaalent du dnimaoc  
pnesoonreisfl cdaroopersnt à la finalité du diplôme ou du ttrie  
préparé par l'apprenti et d'un neivau au moins équivalent,  
jiautsinfnt d'une année d'exercice d'une activité pslelerosoinnfe  
en rppoart aevc la qfaiaicluiton préparée par l'apprenti ;  
? jiftesiur de 2 années d'exercice d'une activité ponflsseioerne  
en rpporat aevc la qitocluafian préparée par l'apprenti.

L'employeur vellie à ce que le maître d'apprentissage dpsiose  
du temps nécessaire puor angoacempr l'apprenti et oegsrnir  
les rnteoalis aevc le CFA. La crahge de tvriaal de l'intéressé  
derva être adaptée au mnmeot de la prise de la fctoncn de  
maître d'apprentissage et pnrrreda ctpmoe namntteot le  
nrmboc de ponnesers tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de foinmotars lui  
peenamrttt d'exercer crtceermeot sa misison et de sriuve  
l'évolution du cnenotu des ftmorainos dispensées à l'apprenti et  
des diplômes qui les valident.

Les panreiertas soaiucx iticnnet les epnsetrreis à vrleisoar la  
fitnoocn de maître d'apprentissage exercée par les salariés,  
nmatotmet en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du cdoe  
du travail, l'activité de maître d'apprentissage pemret d'acquérir  
des driots comptabilisés en euros, iicsrtns sur le cmtpoe  
d'engagement ctioyen (CEC).

Enfin, la prise en chgare des fomranotis des maîtres  
d'apprentissage frea l'objet d'une aoettntin particulière de la  
prat de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les doisinsptois  
nécessaires en la matière.

### 7.8.5. Meeruss d'accompagnement aux emrleoypus d'apprentis

Des mseerus de nartue financière vneenint en soeuith au  
rmrneceteut d'apprentis. Ainsi, les eerumyolps d'apprentis  
bénéficient d'aides de la prat de l'État et des collectivités  
territoriales, notamment.

Sur décision de son cnsoeil d'administration, l'OPCO puet  
prnde également en crgahc les coûts liés à l'exercice de la  
fotocinn de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mureess de soutien, la CPNEF de la  
banrhce étudiera, sur ppioroston de la sous-commission ?  
anlnrcece ?, la possibilité de mtrete en pacle des mureess de  
suteoin faecinnir ciblées et spécifiquement adaptées aux  
problématiques de branche. Des eplnoeepvs financières  
puornnot être réservées à cet efft sur les fdnos ctniennvnlooes  
mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les preeaairnts suicaox de la bcrnhac organiseront, dnas  
le crdae de la sous-commission ? areatncne ? et aevc le stueon  
de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des emerulypos  
dnas lrues démarches puor toevrur et aicciellur des apprentis,  
de msie en rtaeilon aevc les CFA, ou eoncre de conseil.

(1) L'article 7-8-4 est étendu d'une part, suos réserve du rpecset  
des dsotisiopnis de l'article L. 6223-8-1 du cdoe du traavil et,  
d'autre part, suos réserve que les critères d'accès au tottraut ne  
soient pas camftiulus conformément aux dinistpsoois de l'article  
R. 6223-22 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 5 airvl 2021 - art. 1)

## Article 7.9 - Formation des dirigeants bénévoles

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'accès à la fmaitroon de dagnriites bénévoles est un axe  
mjuear de paftraieonosiolnsn de la fniooctn eplemyour dnas la  
pprault des suruecrtts aetiossvacis de la branche.

Les prnieatraes scaioux afrniemft ansii la nécessaire fiomotarn  
des dtaiegjns bénévoles, atuot ilbdspasinene puor l'adaptation  
ptneeearme et la pérennité des sectuurtrs raenlvt de la CCNA.  
Les oniaartosnigs singlarataeis eeetndntt fiervsaor l'évolution des  
compétences des rassplbneeos bénévoles associatifs,  
asnasumt des ftnccioons de dirigeants, à tvreras le finmenancet  
d'actions de formation. Les modalités de msie en ?uvre ansii  
que la détermination de la nratue des atcnos de frmaiootn snot  
définies et déléguées à la CPNEF.

## Titre VIII : Régime de prévoyance obligatoire

Article

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les gantriaes instituées en ailatoppcin du présent acord  
revéent un caractère orobgailite et bénéficient à ttire coticellf à  
l'ensemble des salariés bénéficiaires, ralvenet de la ceoivnonn  
cceitvvole nalnitoae ÉCLAT.

Article 8.1 - Bénéficiaires

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des osimngreas de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les citdononis stipulées dans les aetrlcs ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

? les salariés dits « cadres », à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,  
? les salariés dits « non-cadres », à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

L'obligation résultant de la signature du présent accord, s'impose dans les délais indiqués de travail ; les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Il est précisé que pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées (ou durée d'immatriculation) pour être indemnisés par la sécurité sociale, la garantie incapacité temporaire-invalidité intégrera une cotisation des droits de la sécurité sociale sans dépendance de la date de la dernière.

Article 8.2 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue  
(1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(1) L'invalidité permanente et absolue (ou IPA) correspond à une invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, laquelle ouvre droit au versement de la prestation complémentaire pour risques à tiers professionnels (PC RTP) par la sécurité sociale. Pour les salariés ne remplissant pas les conditions pour y avoir droit par la sécurité sociale, en raison de cotisations ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3e catégorie est déterminée par le médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur, en accord avec le médecin traitant du salarié selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. L'IPA est précisée pour chaque des bénéficiaires qui la perdra en cas de déclenchement de la prestation.

### 8.2.1 ? Garantie décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois un capital décès égal à :  
? pour les salariés non-cadres, 100 % du salaire annuel de référence ;  
? pour les salariés cadres, 300 % du salaire annuel de référence sur la tranches 1 et 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche 2, dans la limite de 4 mois annuels de la sécurité sociale.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA) le capital décès défini ci-avant peut être versé au salarié par anticipation, sur sa demande. Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

### 8.2.2 ? Garantie d'obsèques

Il est instauré dans le cadre de ce régime une nouvelle garantie « allocation d'obsèques ».

Ainsi, en cas de décès du salarié, une allocation forfaitaire plafonnée est versée pour un montant défini comme suit :

Allocation forfaitaire d'un montant égal à 2 000 euros.

Cette allocation est versée sur présentation de la facture, à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, dans la limite des

frais engagés.

### 8.2.3 ? Garantie éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA), le salaire versé au profit de chaque enfant à charge, une rente dont le montant annuel est égal à :  
? 12 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 18e anniversaire sans condition ;  
? 15 % du salaire annuel de référence versé du 18e jusqu'au 26e anniversaire s'il justifie être à charge au sens de l'article 8.7.1.

Cette rente est également versée, à hauteur de 15 % du salaire annuel de référence, à chaque enfant à charge et sans limite d'âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation aux personnes handicapées ou qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité réduite personnelle « invalidité ».

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA), la rente éducation définie ci-avant peut être versée par anticipation, sur demande du salarié. Ce versement par anticipation met fin à la présente garantie en cas de décès du salarié.

Quelle que soit la situation visée dans les précédents alinéas, il est prévu qu'en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, cette rente éducation soit doublée.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

### 8.2.4 ? Garantie service handicap

Il est instauré une nouvelle garantie par le présent régime, intitulée « rente service handicap ».

En cas de décès du salarié et en présence d'un enfant reconnu handicapé et à charge, une prestation viagère est versée sous forme d'une rente servie mensuellement d'un montant égal à :  
350 euros, par enfant reconnu handicapé et à charge.

Sont bénéficiaires de la garantie rente handicap, le ou les enfants à charge du salarié au moment du décès, reconnu (s) handicapé (s) au sens de l'article 8.7.2.

Article 8.3 - Garantie incapacité temporaire  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge au titre de l'assurance maladie (articles L. 323-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (articles L. 433-1 et suivants du code de la sécurité sociale), ou en présence d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après avis du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé au salarié une prestation dont le montant annuel, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale versées de CSG et CRDS (restituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale) et l'éventuel montant de salaire ou revenu de remplacement versé par l'employeur, est égal à :  
? pour les salariés cadres : 87 % du salaire brut de référence ;  
? pour les salariés non-cadres : 79 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale (prestations versées de CSG-CRDS de la sécurité sociale, restituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité

sociale), du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire temps partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution), ne prouve l'intérêt de l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les pointes sont soumises à l'issue d'une franchise globale de 90 jours d'arrêt de travail gratuits ou non.

La détermination de la franchise est appréciée en décomptant, à la date de l'arrêt au titre duquel l'indemnisation est demandée, toutes les périodes d'arrêt de travail reconnues et indemnisées ou non par la sécurité sociale, et prises en compte ou non par le présent régime, intervenues en cours d'assurance dans les douze mois consécutifs précédents.

Ainsi, pour déterminer la durée de la franchise à l'arrêt de travail au titre duquel l'indemnisation est demandée, on déduit de la franchise globale de 90 jours le nombre de jours d'arrêts de travail survenus lors des 12 mois précédents susmentionnés.

À l'issue du délai de franchise, les indemnités journalières complémentaires sont versées même si la sécurité sociale ne verse pas elle-même ses prestations (lorsque l'arrêt n'ouvre pas droit à la prise en compte pour les salariés ne remplissant pas les conditions requises pour y avoir droit ou lorsqu'il est fait application du délai de carence de trois jours). Dans ce cas, le montant de la prestation complémentaire s'entend y compris les cotisations brutes versées par la sécurité sociale qui sont constituées de manière théorique.

Les prestations cessent à la date de survenance de l'un des événements suivants à savoir :

- ? lors de la reprise du travail ;
- ? lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale, ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ayant pas droit ;
- ? à la liquidation de la pension vestimentaire versée par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul époux) ;
- ? au décès du salarié.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent cesser d'être versées par l'organisme assureur au-delà du 1<sup>er</sup> 09<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ou en cas de cessation du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières (ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ayant pas droit).

**Article 8.4 - Maintien de salaires pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale**  
*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janv. 2022*

#### 8.4.1 ? Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les salariés en arrêt de travail, pour cause de maladie ou d'accident de la vie courante ou pour cause de congés maternité ou d'adoption :

- ? dès lors qu'ils n'ouvrent pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale (en raison d'un nombre d'heures de travail effectué ou montant de cotisation réglé ou durée d'immatriculation insuffisants) ;
- ? mais qui remplissent les conditions pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur au titre de la convention collective nationale de la branche ECLAT.

#### 8.4.2 ? Indemnisation

Lorsque les conditions visées à l'article 8.4.1 sont remplies et sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé à l'employeur une indemnité dont le montant annuel est égal à :

- 50 % du salaire brut de référence, pendant la durée d'indemnisation définie ci-après.

Il est précisé que les durées d'indemnisation varient suivant la nature de l'arrêt :

- ? en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie courante du salarié pris en compte médicalement, présenté à la sécurité sociale et non pris en compte pour l'indemnisation du régime général car ne

répondant pas aux conditions de cotisation ou d'heures exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée par l'organisme assureur à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 90<sup>e</sup> jour sur présentation des pièces exigées (prescription originale, refus d'indemnisation originale du régime d'assurance maladie) et éventuel contrôle du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur. Conformément aux règles spécifiques du régime de sécurité sociale local d'Alsace-Moselle, du fait de l'absence de délai de carence, les prestations prévues dans le présent alinéa sont versées dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence pour les salariés rattachés au régime local ;

- ? en cas de congé lié à la maternité de la salariée prise en compte médicalement ainsi qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la sécurité sociale et non pris en compte pour l'indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisation ou d'heures (ou d'immatriculation) exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 112<sup>e</sup> jour.

Dans le cas du congé de maternité, cette durée est portée :

- ? à 182 jours, si la salariée a donné un enfant et a déjà au moins deux enfants à charge ;
- ? à 238 jours, si la salariée a donné des jumeaux ;
- ? à 322 jours, si la salariée a donné des triplés ou plus.

Le salaire de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tous les cas, il sera versé au salarié des prestations indemnisées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée dans le présent article.

Les prestations cessent également à la date de survenance de l'un des événements suivants, à savoir :

- ? lors de la reprise du travail ;
- ? sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur lorsque les conditions ne sont plus remplies pour bénéficier des prestations prévues ;
- ? à la liquidation de la pension vestimentaire versée par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul époux) ;
- ? au décès du salarié.

En aucun cas, le montant de prestations (du régime de prévoyance, d'un éventuel salaire de l'employeur et d'un quelconque revenu de substitution) ne peut cesser d'être versé pulvé que la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

**Article 8.5 - Garantie invalidité**  
*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janv. 2022*

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en compte par le régime obligatoire d'assurance maladie et après accord du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, ou en cas d'infirmité permanente présumée (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de travail et les maladies professionnelles égale ou supérieure à 66 %, il sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant annuel est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou d'IPP attribué, comme suit :

- ? au titre d'une catégorie en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du salaire brut de référence ;
- ? au titre d'une catégorie en 1<sup>re</sup> catégorie : 50,4 % du salaire brut de référence.

Les montants ci-dessus s'entendent y compris la part des cotisations de la sécurité sociale, brutes de prélèvements sociaux (CSG, CDRS et CASA) reconstituée de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisés sur une base forfaitaire de sécurité sociale, ainsi que de tout autre revenu.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le montant des prestations reçues au titre de

la sécurité sociale, du régime de prévoyance asni que de tuot aurt renevu (notamment slaraie tpmes partiel, indemnités de chômage ou un qlqcnouev renevu de stostbutiui(1)), ne proura cnouidre l'intéressé à prieveovr une rémunération ntete supérieure à la rémunération de bsae qui esaitixt à la dtae de l'arrêt de travail, et revalorisée sloen les cdinoitnos fixées par l'organisme assureur.

Le sercive des psotierntas par l'organisme auursesr csese à la dtae de svncurance de l'un des évènements svatnuis :  
? ciatesson du venmreset par la sécurité slocaie des renets ;  
? pirs d'effet d'une pnioesn de rtairere srvice par le régime général de la sécurité saloice ;  
? au décès du salarié.

Par ailleurs, le sicreve des pasoirtnets csese dès lros que le salarié indemnisé ne jstfiue puls d'un état d'invalidité au snes du présent article, notmnaet en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin cieosnl ou contrôleur de l'organisme assureur.

(1) *Le complément de ptiarsotn accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tceire personne, n'entre pas dnas le calcul.*

## Article 8.6 - Salaires de référence et revalorisations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

### 8.6.1 ? Saairle de référence. Atteisse de cluac des cotisations

Les cistoinoats snot fixées en poagutnerce de la rémunération alnlneue burte versée au salarié, dnas la liitme des tnhcracs de rémunération définies ci-après :  
Tranche 1 : pritae de la rémunération de référence au puls égale au pfloand anneau de la sécurité soialce ;  
Tranche 2 : ptaire de la rémunération de référence crosmpie etre le pnaofld anuel de la sécurité sioclae et 4 fios celui-ci.

La rémunération, le reevnu de rcplemneemat ou les éléments de siralae ruteens snot cuex enrtnat dnas l'assiette de cacull des cttasoioins de sécurité salicoe ou cuex ertnnat dnas cette aseittse mias bénéficiant d'un régime d'exonération de caoioisntts de sécurité sociale. Snot nemnotmat pirs en ctmope dnas l'assiette des cotisations, le 13e mios le cas échéant, la pirme de vnaacecs et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les gnittroiafaics et les indemnités d'activité pealtirle légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne snot pas pirs en cotmpe dnas l'assiette des cotisations, les avangates en nrutae et les rvueens du ctaiapl (notamment stock-options), ainsi que les smmoes versées à trite ennpocxeitel lros de la csstoaien du crntaot de taavirl (notamment l'indemnité cnomaceptrsie de congés payés, l'indemnité de fin de conrtat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rtiaerte à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pour les cas de mneiatin de gnaaretis en cas de sneuiopssn du catnrot de tarvail tles que visés à l'article 8.10.1 et suaf dotpinoisiiis dérogatoires précisées ci-dessous (exonération), l'assiette des ctoaistions à rietnr est le mtannot de l'indemnisation versée dnas le crdae de la souesinpsn du cnotrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une iaditnnoiseimn complémentaire ou coillvnnetonene versée par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du pniameet de la coisttoian au ttrie des salariés (part saalrlaie et patronale) qui, à la dtae d'échéance de la cotisation, se tevnruot en arrêt de trivaal puor midaale ou acidcnet pirs en crahge par la sécurité slocaie et qlleue qu'en siot l'origine, duipes une période de 180 jurois continus, suos réserve qu'ils ne perçoivent puls de rémunération (hors indemnités journalières ou rtenes d'invalidité versées au tirtre du régime de prévoyance).

L'exonération des cinaisootts cesse en cas de ripsere du tvaiarl à tmeps partiel ou coepmlt du salarié, la coistaoitn étant due sur la bsae du sraiale versé par l'employeur.

### 8.6.2 ? Sairlae de référence. ? Attsiese de clacul des prestations

Les grtiaenas snot exprimées en pacorenutge du saralie anneau

brut, suaf eoectxpoin portée au ttrie des grinteaas exprimées de manière farioifrate et en euro.

Le siarale de référence svaenrt de bsae au culacl des pieartnotss est égal aux rémunérations brtues des salariés, soismeus à ctsnooiats de Prévoyance et déclarées au cruos des 12 mios précédant l'événement générateur de garantie, dnas la ltimie de qrutae fios le mntanot du pfonald anenul de la sécurité sociale, sleon les tracnhes définies cmmoe siut :  
Tranche 1 : prtaie de la rémunération de référence au puls égale au plnfaod anneau de la sécurité soilace ;  
Tranche 2 : praitae de la rémunération de référence corpisme etre le pnaofld annuel de la sécurité saocile et 4 fios celui-ci.

Plus particulièrement, le saairle de référence est déterminé cmmoe siut :

Pour le décès et la rnete éducation : il est égal à la smmoe des rémunérations butres sioesums aux cnosottiais prévoyance, dnas la liitme des tneachrs 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cruos des dzuoe mios clivis précédant le décès, ou l'arrêt de triaavl si une période de maildae ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité pmrtenanee et absolue.

Pour le mieantin de sarlaie : il est égal à la mneonye des rémunérations brteus somiseus aux cosioitans prévoyance, dnas la lmitte des teahrncs 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cruos des 12 drreenis mios précédant l'arrêt de travail. Lrusoqe la période de dozue mios est incomplète, le saialre de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du sraiale du ou des drreenis mios cliivs d'activité anayt donné leiu à csiootitans prévoyance.

Pour l'incapacité/ invalidité : il est égal à la somme des rémunérations beutrs somueis aux caioisnttois prévoyance, dnas la litime des tcnhaers 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cruos des duoze mios cilivis précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de référence des dzoue dreeinrs mios précédant l'événement n'est pas complète puor les autres graeiants que le miinten de salaire, la rémunération de référence sarvnet de bsae au caulcl des pneosirtats est reconstituée au porarta temporis, comme s'il aavit travaillé.

### 8.6.3 ? Revalorisations

#### 8.6.3.1 ? Roeavsailirton des sraaeils de références

La rileartvioaasn du silarae de référence svrneat à l'ouverture des pnietrotass est fixée en ftonoicn d'un tuax décidé annmleelneut par la CPNPI en aroccd aevc les ornigameses recommandés et dnot le nviaeu dépendra des résultats de la mlatuatusiion de l'ensemble des crntatos renevlat de la bcnhrae et des résultats ficenanirs des co-recommandés.

Cette riroelvstiaaon ienvtientrnt lorsqu'une période d'arrêt de taviarl a précédé le décès ou l'invalidité pnetmrnaee et ablouse (IPA), ainsi que la rinsnacnaoscee de l'invalidité/incapacité pnteanrnee professionnelle.

En cas d'incapacité troaeimpre de triaavl ou d'invalidité antérieure à l'année cilive précédant le décès ou l'invalidité pmentearne et asoulbe (IPA), le siarale annuel de référence puor le cclaul de la rtene éducation est revalorisé en ftonocin du tuax fixé par le csoneil d'administration de l'organisme asuruesr des ginetraas de rnete éducation.

#### 8.6.3.2 ? Rroieatisalovn des prestations

Les pinsottaers périodiques (indemnités journalières, reents d'invalidité ou d'incapacité pnmeaetrne professionnelle) en cruos de sericve snot revalorisées en foicotnn d'un icdine décidé annelnuelmet par la CPPNI en arcoed aevc les auruesrs co-recommandés et dnot le naeviu dépendra des résultats de la mutiaiuoltsan de l'ensemble des ctoarnts rvnaelet de la banhrce et des résultats frncieains des co-recommandés.

Les reetns éducation et les rteens de sriuve hncdaiap en cours de srvcieie snot revalorisées aeneulmlnent en référence au tuax fixé par le cinesol d'administration de l'organisme auusersr de ces garanties.

#### 8.6.3.3 ? Rvlitoieraasn spécifique des psienotrtas au ttrie de la

À compter de la date du décès ouvrant droit aux prestations, et jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au versement des prestations, et au plus tard, jusqu'au rattachement à la Cassie des dépôts et cotisations des sommes non réclamées par le (s) bénéficiaire (s), il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale au moins élevée des deux taux suivants :

? soit la moyenne au cours des 12 derniers mois du taux moyen des épargnants de l'État français (TME), calculée au 1er novembre de l'année précédente ;

? soit le dernier taux moyen des épargnants de l'État français (TME) déduit au 1er novembre de l'année précédente.

Cette réévaluation est également applicable postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat.

Article 8.7 - Définition du conjoint et des enfants à charge au titre des garanties décès du salarié  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

8.7.1 ? Rente éducation

Pour le bénéfice des prestations de rente éducation :

Par conjoint, il faut entendre :

? la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps ou non divorcé (e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;

? le partenaire lié par un Pacs (le ? pacsé ?) : personnes ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

? la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon continue et pendant au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les conjoints ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Et par enfants à charge, il faut entendre :

? les enfants à naître, nés viables, reconnus (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé (ou en invalidité permanente et absolue) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment de son décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) et si leur attribution n'est pas faite au veuf ou à la veuve ;

? sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) du salarié, les enfants du conjoint avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :

?? jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

?? jusqu'à leur 26e anniversaire s'ils justifient :

??? de la poursuite de leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de professionnalisation de l'enseignement à distance) ;

??? d'être en situation de handicap ou de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, d'un contrat d'aide des établissements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des formations pluriannuelles ou privées de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

??? d'être préalablement, à l'exercice d'un emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

??? d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

?? quel que soit leur âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou en tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité isolée en raison de l'invalidité ?.

8.7.2 ? Rente survie handicap

Pour le bénéfice de la rente survie handicap, par enfant handicapé, il faut entendre l'enfant du conjoint avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquies une profession ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 bis 1° du code général des impôts. Pour bénéficier du handicap, l'enfant doit être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme étant en situation de handicap à la date du décès du salarié.

Article 8.8 - Taux de cotisations  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Pour faciliter l'ensemble des garanties prévues par les articles ci-dessus, les taux de cotisations sont les suivants à compter du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023(1)(à législation et réglementation constante) :

8.8.1 ? Salariés non-cadres

	Taux prévoyance		
	Non ceards T1/ T2*		Total
	Salarié	Employeur	
Décès ou IPA	0,03 %	0,08 %	0,11 %
Frais obsèques	0,01 %	?	0,01 %
Rente éducation	0,02 %	0,07 %	0,09 %
Rente survie handicap	?	0,01 %	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Invalidité/ IPP	0,19 %	0,37 %	0,56 %
Sous total (salarié & employeur)	0,57 %	0,57 %	1,14 %

8.8.2 ? Salariés cadres

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 [*]	
	Part salariée TA	Part employeur TA	Part salariée TB	Part employeur TA
Décès ou IPA	?	0,66 %	0,03 %	0,08 %

Frais obsèques	0,01 %	?	?	0,01 %
Rente éducation	?	0,09 %	0,02 %	0,07 %
Rente srvue handicap	?	0,01 %	?	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	?	0,02 %
Incapacité	?	0,36 %	0,36 %	?
Invalidité/ IPP	?	0,39 %	0,16 %	0,38 %
Sous total (salarié & employeur)	0,01 %	1,53 %	0,57 %	0,57 %
	Total thcrnae 1 : 1,54 %		Total trchane 2 : 1,14 %	

\* T2 : priate de la rémunération de référence cosprmie etrne le pnoafld anuel de la sécurité slacoie et 4 fios celui-ci.

(1) À cette échéance, les tuax prnrouot être rdicunotes ou révisés en fiocontn neammntot des résultats de la mslaoauutiitn des coratnts des einerrpstes adhérentes au présent régime.

#### Article 8.9 - Portabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

##### 8.9.1 ? Picpnrie

Conformément aux diitisnoposs de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés gtniaras collectivement, dnas les cndiitnoos prévues à l'article L. 911-1, cronte le rsuiqe décès, les reiusqs prtaont atteinte à l'intégrité pshiyqde de la prnsone ou les ruesiqs d'incapacité de tivraal ou d'invalidité bénéficient du maitnein à trtie griuatt des gratieans du régime de cette cevrtrouue (à l'exclusion de la giarntae mniteain de sraiaie du peroenns n'ouvrant pas driot aux pinetosrats sécurité sociale), en cas de cstaeoisn du cornatt de travail, non consécutive à une ftuae lourde, ovrnuat doit à prsie en cgrahé par le régime d'assurance chômage, seoln les cndiiootns seinvutas :

1° Le mnetaiin des gtraeians est aillppbace à ceopmtr de la dtae de cteaoisn du ctnoart de tvraial et pednant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du drier crtnoat de tariavl ou, le cas échéant, des deirerns ctranots de tvraial lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aondirre au nbrmoe supérieur, snas puvioor excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du meniian des gaiaernts est subordonné à la citiodnon que les diotrs à rebrmtueenosms complémentaires aient été ovuerts chez le diernr employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la dtae de caiotessn de luer cnortat de travail, du régime ceoetnnovnnil de prévoyance ;

3° Les gaieants mntnuiaees au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en vigeuur dnas l'entreprise. Ainsi, en cas de mciafioidton ou de révision des gaeaitnrs des salariés, les giaenrats des assurés bénéficiant du dpsitiosif de portabilité seront modifiées ou révisées dnas les mêmes ciootndnis ;

4° Le mniitean des gtarenais au trtie de l'incapacité ne puet crndiuoe l'ancien salarié à povcreeer des indemnités d'un maotnt supérieur à cluei des aioocllntas chômage qu'il ariuat perçues au trite de la même période ;

5° L'ancien salarié jfstiue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de meniian des garanties, des cidnootins prévues au présent article. Il fiurnot nomeamnt à l'organisme aursseur un jatsiificuf de l'ouverture de ses doirts à insdntiemiaon chômage, et s'engage à ionrefmr l'organisme auusesrr dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune iinmoitndaesn ou psire en chagre par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur diot sagilner le mniaeitn de ces gentarias dnas le cctrfiieat de trivaal et iferonmr l'organisme ausuesrr de la cseaiotns du corant de tvraial dnas les 30 jorus de laitde caisseton ;

7° Le sraalie de référence puor le clcual des pseaitorns est cueli défini à l'article 8.6.2 (à l'exclusion des smemos deevneus eblxeiigs du fiat de la rurtupe du ctarnt de travail). La période prise en ctpmoe puor le caulcl du slaaire de référence est clele précédant la dtae de rpuute ou de fin du ctarnt de travail.

Le mtiaenn des diotrs sopupse que le caotrt ou l'adhésion lanit l'employeur à l'organisme aeurussr ne snot pas résilié suaf

dnas les cas visés à l'article 8.9.2.

8.9.2 ? Cas des salariés confrontés à une soiatatun de redressement, liaditouqin jdauicrie ou de procédure de suavradege

Le cnaortt de l'organisme asuruser sbstsiue en cas de redressement, de lditoqiuan jiadruicie ou de procédure de saudervage de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cnoniotids que ceells prévues, par le droit comunum et les diiposstoins conventionnelles.

Toutefois, le carotnt puet être résilié dnas les cas et cinoiotnds posés à l'article L. 622-13 du cdoe de ceorcme en matière de rmesdenseret jiidrcuiaie ou de sauvegarde, et à l'article L. 641-11-1 du cdoe de ccmoere en matière de laotiiqdiun judiciaire. Dnas ce cas, le bénéfice de la portabilité est meniianu aux ainencs salariés de surcrtuets ayant fiat l'objet d'une procédure collective.

Article 8.10 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

##### 8.10.1 ? Sesnouipsn du caorntt de tvraial indemnisée

Les gatrarias du régime complémentaire de prévoyance snot muenatenis obligatoirement, au poifrt des salariés, en cas de spousiensn de luer crtonat de travail, quele qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pandnet ctete période :

- ? d'un minaeitn de salaire, total ou pteairl ;
- ? ou de paresittons en espèces de la sécurité soilcae et/ ou de pstieotrnas complémentaires en ailtippocan du présent régime de prévoyance ;
- ? ou d'un rvneeu de rceanmeepmt versé par l'employeur en rosian ;
- ? ? d'une saiiutotn d'activité ptllraeie ou activité pritellae de lonuge durée et dnot l'activité est talnoeetmt ssenuupde ou dnot les heariros de tairval snot réduits ;
- ? ? asini que de tutoe période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans une tllee hypothèse, l'employeur versera la même cbirnttoun calculée cmoe puor les salariés actifs, pnaedt tuote la période de sipuosnesn du ctrot de tarvail indemnisée. Parallèlement, le salarié cturioena à s'acquitter de sa poprre prat de cotisation. Ces modalités de fncmaenniet s'appliquent, suaf cas de dpsniese de cioostitan (exonération) défini à l'article 8.6.1.

##### 8.10.2 ? Seuinospn du cotnart de tvraial non indemnisée

En cas de sensspuion du cnaortt de tvraial du salarié dnas des cas aretus que cuex visés à l'article 8.10.1, les genatiars du salarié snot sdepseuuns de peiln droit.

Il en est aisni namntmoet en cas de :

- ? congé saqatbubie ;
- ? congé puor création d'entreprise ;
- ? congé ptraanel d'éducation irtornempnat taolneetmt l'activité ;
- ? congé de présence pltnaere inetnporrmat ttalmeonet l'activité ;
- ? périodes d'exercices militaires, de mtaisbooliin ou de captivité ;
- ? congé snas solde, tel que cnoevnu après aorccd etrne l'employeur et le salarié ;



? congé du proche aidant ou de solidarité familiale, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnent lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La possibilité des garanties individuelles à la date de souscription du contrat de travail.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise, faute de quoi la date de reprise en vue de la garantie s'applique à la date à laquelle l'organisme assureur a été informé de la reprise effective du travail. (1)

Pendant la période de souscription des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les événements (décès ou arrêts de travail ?) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

(1) Les mots « sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise, faute de quoi la date de reprise en vue de la garantie s'applique à la date à laquelle l'organisme assureur a été informé de la reprise effective du travail » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contiennent aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 8.11 - Organismes assureurs recommandés du régime prévoyance de la branche ÉCLAT  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

#### 8.11.1 ? Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives inscrit dans le cadre de la convention collective nationale, conformément après une procédure de recours devant le tribunal d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes suivants :

? pour les garanties retraite de salaire, incapacité, invalidité et décès/ invalidité partielle et décès ou frais d'obsèques :

? ? AG2R Prévoyance, instituteur de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R la Méditerranée et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro SEIRN 333 232 270 et dont le siège social est situé 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

? ? ACPIIL Prévoyance, instituteur de prévoyance régi par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SEIRN 321 862 500. et dont le siège social est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

? ? MUTEX, époux régi par le code des assurances, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cédex ;

? ? et le groupe de canaux AIESSO mutuelle/ Maaflk Himans Prévoyance composé de AIESSO Mutuelle, mutuelle s'adressant aux participants du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 627 391 et dont le siège social est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de MOALAFK Himans Prévoyance, instituteur de prévoyance régi par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;

? pour la retraite éducation définie à l'article 8.2.3 et pour la retraite santé définie à l'article 8.2.4 de la convention collective :

? ? L'OCIRP, union d'institution de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Maignan, 75008 Paris.

Les entreprises qui utilisent le chèque emploi associatif (CEA), le titre employeur temporaire (TTE), le chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), le titre employeur temporaire (TESE) ne sont pas dispensées

des formalités et obligations prévues au régime de prévoyance et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent remplir les obligations prévues par le présent régime.

Les organismes recommandés adhèrent au statut d'un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une entreprise saisi au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la convention collective afin d'effectuer l'opération technique.

#### 8.11.2 ? Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 8.12 - Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les prestations de retraite au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et des prestations éducation ou de retraite hautes s'appliquent à l'ensemble des prestations prévues par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers.

Les nouveaux organismes assureurs prennent en charge, le cas échéant, les cotisations dues au moins au mois de l'adhésion de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la rétroactivité des cotisations de cotisation des prestations de retraite.

#### Article 8.13 - Degré élevé de solidarité prévoyance (DES prévoyance)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT adhère par cet avenant, des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui correspondent à ce titre, des prestations à caractère non contributif, ceci dans le prolongement de l'accord conclu en référence à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, conclu par les partenaires sociaux le 2 décembre 2016, afin d'organiser l'ensemble d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes brutes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un avenant de branche dédié au DES et qui devra préciser notamment le mode de gestion de la spécificité réglementaire de la mutualisation du degré élevé de solidarité

que présentent les ardcos de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les représentants sociaux de la branche ÉCLAT, d'auditionner les organismes recommandés, en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer son choix de gestion de ses quotients professionnels 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, en application du principe énoncé de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, comme organisme gestionnaire unique de ces quotients de solidarité rattachés à la prévoyance l'organisme suivant :

l'OCIRP, (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

## **Titre IX : Retraite complémentaire**

### **Article 9.1**

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991*

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

? 4,5 % le 1er janvier 1992 ;

? 5,2 % le 1er janvier 1993 ;

? 6 % le 1er janvier 1994 ;

? 7 % le 1er janvier 1995 ;

? 8 % le 1er janvier 1996.

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

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

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991*

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

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

### **Article 9.3**

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991*

Les opérations supplémentaires prévues par le présent accord doivent nécessairement être effectuées par les représentants auprès de la caisse de retraite.

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

### **Article 9.4**

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991*

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

## **Titre X : Compte épargne-temps**

## **Article 10.1 - Modalités de mise en oeuvre**

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

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

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

10.1.2. En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessus peut être mis en place par accord collectif négocié dans les conditions prévues à l'article 2.7 de la convention collective 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 introduire le régime ci-dessus après l'obtention des salariés concernés.

## **Article 10.2 - Objet**

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

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

## **Article 10.3 - Salariés bénéficiaires**

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

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

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

Le compte est ouvert sur simple demande écrite adressée au salarié formulée auprès de son employeur, qui en assure la réception.

## **Article 10.4 - Modalités d'alimentation des comptes individuels CET**

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

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

#### 10.4.1. Aotprps en tepms de roeps à l'initiative du salarié

Tout ou ptirae des congés payés anelnus excédant la durée de 25 jrous ouvrés ou de 30 jorus ouvalbers prévus à l'article L. 3141-1 (anciennement L. 223-1) du cdoe du travail, snot les jorus de congés anlenus supplémentaires accordés au-delà des 5 saenemis obligatoires.

Dans la ltimie alenlune de 5 jours, tuot salarié puet également aielnmter son ctmoe idvuieindl par les juors de réduction du tmeps de travail.

Cette liimte ne s'appliquant pas aux acrodcs CET mis en oeuvre sleon les modalités prévues à l'article 10.1.1.

#### 10.4.2. Arppots en temps de repos en arccod aevc l'employeur

Les hurees effectuées au-delà de la durée cevtlloice du travial lqorsue les caractéristiques des vanoiritas d'activité le justifient.

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

Le présent arcltie eernta en vuuigr le pimeerr juor du mios svianut la poiucbltian au Juaonrl oeffiil de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

#### 10.5.1. Vmersneet de l'employeur

Lorsqu'un salarié aminetle son ctmoe CET, l'employeur diot vreser à l'organisme désigné par la bnrhace la contre-valeur en eours calculée sur la bsaie du deirenir siraale junlaoirer burt chargé déterminé de la façon siatvvue :

Salaire mneusel burt + crgheas ptnleoaras divisé par 22 juors ouvrés

#### 10.5.2. Modalités d'alimentation du ctmoe salarié

Le comptoe CET du salarié est alimenté par la contre-valeur en eorus des juors épargnés par le salarié calculée sur la bsaie de son dnreeir salarie burt chargé perçu lros du versement. Le maotntt de la smome épargnée est égal au nmorbe de jorus affectés sur le CET multiplié par le deenrir salraie jiaeurlonr burt chargé perçu.

#### 10.5.3. Raiiaertlovson des smomes épargnées

Les smmoes épargnées sur le ctmoe iuedidvnil de CET snot revalorisées sur la bsaie de l'évolution de la veular du point conventionnel, majorée de 0, 7 %. Cttee roteiiasvalorn est effectuée à la dtae aiannirseve du dépôt.

#### 10.5.4. Modalités de ccalul des jruos de congés iaemnlbinsds

Le nbmroe de jorus de congés imianeelsbnds au titre du CET est calculé sur la bsaie du deeinrr sralaie burt chargé perçu au mmneot du départ en congé. Le nombre tatol de jorus de congés isilbeaemndns est égal à la smome golbale istircne sur le cmptoe CET divisé par le direner sirlaie jrnioauler burt chargé perçu.

#### 10.5.5. Régime fiascl et siaocl des indemnités

Quelle que snot l'utilisation du CET, les indemnités versées en carpnitoees des jours épargnés ont le caractère de sliiaare et snot soimues à ctioistaons saileocs peanltaros et slaaerils dnas les cdonitoins de doit cmomun et des régimes paicturrliés en vuueigr dnas l'entreprise au menmot de la prise de congés ou de la lqutiiiodan des ditors puor une rémunération immédiate ou différée. Eells snot suemiooss à l'impôt sur le reenvu du bénéficiaire.

#### 10.5.6. Penlfammenot

Lorsque la contre-valeur des drotis itriscncs sur le ctmoe ievdundiil aettntit le pnlfoad fixé par le décret du 29 décembre 2005, à svoiar le puls huat mnontat des drotis graiatns fixés en aipcpaltein de l'article L. 3253-17 (anciennement L. 143-11-8) du cdoe du tavairl (soit 2 PASS), les dtiors supérieurs à ce polfnad dnioevt être liquidés et versés immédiatement au salarié suos forme d'indemnité.

#### 10.5.7. Eatt récapitulatif

Chaque année, en janvier, un état récapitulatif des dtiors ircsntis sur le ctmoe induviiel CET est reims à cqahue salarié par l'entreprise.

### Article 10.6 - Modalités d'utilisation du CET

Le présent altrcie entrrea en vuuigr le pmeerr juor du mios svianut la pluotabiicn au Jraonrl oififlcl de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

#### 10.6.1. Siuel de déclenchement puor l'utilisation du CET

Dès lros que le salarié arua affecté sur son ctmoe inivddieul CET un muinmm de 15 jours, ceorntvis en vluear monétaire chargée sleon les dnsitooopiiss de l'article 10.5.2, il pruroa ustileir les drotis isrtncs sur son ctmoe puor bénéficier d'un congé rémunéré dû à ccrecrnonue d'un nmorbe de jorus iaieibselmndns chargés calculé solen les diosnstois de l'article 10. 5. 4 ci-dessus.

#### 10.6.2. Congés autorisés

Les congés autorisés dnas le crdae du CET snot les congés stuvinas :

? congé pnaertal au snes de l'article L. 1225-47 (anciennement L. 122-28-1) du cdoe du tvairal ;

? congé puor création d'entreprise au snes de l'article L. 3142-68 (anciennement L. 122-32-12) du cdoe du tiraavl ;

? congé squtiabbae au snes de l'article L. 3142-81 (anciennement L. 122-32-17) du cdoe du taivarl ;

? congé de friomtoan effectué en droehs du tmeps de taairvl effectif, dnas le cadre des ainocts prévues aux ateirlcs L. 6321-2 et stnuivas (anciennement L. 932-1 et L. 932-2) du cdoe du tvarail ;

? congé puor caiosetsn ttaole ou pesvorrsige d'activité ;

? congé de solidarité inntatnlieroae au snes de l'article L. 3142-22 (anciennement L. 225-9) du cdoe du taivarl ;

? aménagement d'un tmeps partiel ;

? congé snas sldoe solen les dnipitsiosos prévues à l'article 6. 4 de la cnnveootin clvictoeoe ntnlaoe de l'animation.

Le salarié qui sitoahue pitarr en congé diot en faire la deadmne écrite à l'employeur au mmois 3 mios aanvt la dtae envisagée du départ en congés de fin de carrière et sleon les modalités légales, réglementaires et cltnenlvoneeonis puor les ateurs congés autorisés.L'employeur nifitoe par écrit au salarié son ataetoicpn du congé demandé.

L'entreprise pruroa différer le départ en congé de 3 mois, ntaenmomt en cas de difficultés d'organisation du service. Dnas ce cas, le salarié diot reiovcer une réponse écrite motivée.

#### 10.6.3. Utlsaiition suos fmroe de rémunération différée

Sous réserve que l'accord CET mis en plcae par l'entreprise le

prévoit, et dans le respect du seuil de déclenchement d'utilisation du CET prévu à l'article 10.6.1 ci-dessus, à la demande du salarié, et avec l'accord de l'employeur, les droits inscrits sur son compte individuel, à l'exception de ceux correspondant à la contre-valeur en euros des jours épargnés au titre du report des jours de congés payés annuels correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés, peuvent être utilisés 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 :

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

? attribuer le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO/PERCOI) existant de l'article L. 3334-2 (anciennement L. 443-1-2) du code du travail mis en place au sien de l'entreprise.

Les sommes transférées, assimilées à des versements volontaires, ne sont disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le plan d'épargne.

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 :

? reporter des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

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 prévue par l'utilisation du CET.

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

## Article 10.8 - Clôture anticipée du compte épargne-temps

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

### 10.8.1. Rupture du contrat de travail

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

### 10.8.2. Rupture du contrat de travail

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 prélevées

incluses) pourra, s'il le souhaite, être transférée vers le CET de son nouvel employeur.

### 10.8.3. Transfert 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 nouvellement créée de la branche professionnelle a mis en place un CET, les sommes du CET de l'ancien employeur sont transférées automatiquement vers le nouvel employeur.

Dans les autres cas, les droits acquis par les salariés sont liquidés sous forme d'indemnités et les comptes individuels CET soldés.

## Article 10.9 - Désignation de l'opérateur

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2009*

La branche désigne comme opérateurs du compte épargne-temps :

? Fédération épargne salariale, pour la tenue administrative des comptes individuels CET des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social est situé 28, rue de la Victoire, Paris 9<sup>e</sup> ;

? Fédération des opérateurs d'actifs, pour la tenue financière des comptes des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social se situe 30, rue de la Victoire, Paris 9<sup>e</sup>,

filiales spécialisées du groupe de production de services Mfoalaf Médéric.

## Titre XI : Régime complémentaire de frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

En préambule, il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un dispositif permettant la prise en charge intégrale par la sécurité sociale et les complémentaires santé des soins dentaires prothétiques, des équipements d'optique et auditifs à « prise en charge renforcée » dont le coût est à un pourcentage intégral d'un montant de soins, dénommé « Pnaier » optique, dentaire et d'audiologie, abscrit à tous les français dans le cadre d'une complémentaire santé.

Les négociations ci-après par les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT s'inscrivent pleinement dans le cadre de cette réforme.

Afin d'aider à la mise en œuvre de cette réforme, les partenaires sociaux ont décidé de redonner aux entreprises de la branche de souscrire à un contrat d'assurance collective de référence permettant ainsi aux entreprises de participer à un périmètre de mutualisation, dont les participants sont des salariés ont été négociés auprès d'organismes ou groupements d'assurance dénommés dans la suite du document « les organismes recommandés » et défini ci-après.

### Article 11.1 - Bénéficiaires du régime

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Sont bénéficiaires :

? à titre obligatoire, tous les salariés des entreprises relevant de

la cveonotnin ctcelvolie ninataole ÉCLAT, affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale ;  
? à trtie fctactiulaf les atnays driot du salarié affilié.

### 11.1.1 ? Le salarié à trite obligatoire

Le régime frias de santé bénéficie à ttrre clooetif à l'ensemble des salariés de la banhcre ÉCLAT, titrialues d'un coantrt de taraivl ou d'un caonrtt en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de disenesps prévus par le présent aoccrd et par les dssiooiptns légales et réglementaires.

L'obligation résultant de la srtnaigue du présent aoccrd et s'imposant dnas les rtilaneos idiundelilevs de tiavrl ; les salariés concernés ne prnrroot s'opposer au précompte de luer quote-part de cotnasotiis au ttrre du ctronat cillcetof d'assurance surciost par l'employeur puor la msie en ?uvre du régime fiars de santé.

Dans le cas où l'entreprise siuocsrt umnuneieqt aux geraatins de bsae définies ci-après, les salariés se veniot orffir la possibilité d'améliorer luer nvaeiu de crueourtve en adhérant à l'une des otinpos supplémentaires facultatives.

### 11.1.2 ? Les aytnas driot à titre facultatif

Pour le bénéfice des prestations, le salarié puet procéder à l'affiliation sur le même neivau de genrtiaas que cleui qu'il a rneteu puor lui-même, de ses ayants-droit, tles que définis ci-après :

? par conjoint, il fuat endrnete :

? ? la pnnosre liée au salarié par les lnies du mriage (art. 143 du cdoe civil), non séparé (e) de corps ou non divorcé (e) par un jenegumt définitif, exerçant ou non une activité pifonerlnsleoe ;  
? ? le pnrartiaee lié par un Pcas (le « pacsé ») : pnnosree aynat clcnou aevc le salarié un ptace civvl de solidarité dnas les ctdnnoois fixées par les acrlteis 515-1 à 515-7 du cdoe civil, exerçant ou non une activité pnrisosoelfnele ;

? ? la prsnneoe vanivt aevc le salarié en cubagonicne au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon noirete et cnnoite diupes au mions duex ans à la dtae de l'évènement onvaurt dorit aux prneotists ; auunce durée n'est exigée si un efnant est né ou à naître de cttee union. Les cunbcinos ne divenot ni l'un ni l'autre être par aluelris mariés ou liés par un PCAS ;

? par enntfas à charge, il fuat eenrntde les etfnans à chgare du salarié à naître, nés viables, reculeilis (soit les efnatns de l'ex-conjoint éventuel) ou de son ciojont (tel que défini ci-avant), ainsi que les eantfns dnot la fioitaln aevc le salarié, y crimops avdtpioe est légalement établie :

? ? jusqu'à luer 18e anisvnaire (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant droit autmonoe auprès de la CAPM de son domicile) ;

? ? jusqu'à luer 26e anniversaire, s'ils jinftueist de la pitoursue de lrues études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou snot stigaerais de la fmotaion professionnelle, ou snot en canortt d'apprentissage ou de professionnalisation, ou snot à la rchehere d'un pmreier elpmoi et iitcnrss à pôle empoli ; ou snot employés dnas un EAST(1)ou aielettr protégé cmme tvaalreulir handicapé ;

? ? seul que siot luer âge, les enfants ruoncens par la coisiosmn des dtoris et de l'autonomie des pnnoreess handicapées (CDAPH) cmome en saoiuttin de haacdinp à cgahre du salarié ou de son cjooinnt aavnt luer 21e aanensiirrv ;

? et tutoe ature prsenone mueajre à cgrhae d'un assuré ou de son cnoinojt aavnt la réforme dtie de poeciorttn usvrlneelie maladie (PUMA), ciaunnontt de bénéficier du rsbeunmeermot des frais de santé, cmome aaynt driot sécurité sioclae et n'ayant pas demandé son atoifiafn au régime ogbiioatltre de bsae en tnat qu'un assuré social.

#### (1) Établissement et sicvree d'aide par le travail.

Article 11.2 - Dispense d'adhésion au régime frais de santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux disposinios légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend suos réserve des cas de dnsiespes tles que définis ci-après :

Dispenses dties de pieln driot (à la cniotdion que le salarié eiprxme sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux atliers L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-3 du cdoe de la sécurité sloacie ;

Dispenses particulières :

Pour les salariés à tpems pitlares et apprentis, dnot l'adhésion au régime santé les coidinarut à s'acquitter, d'une cittsiaoou au minos égale à 10 % de luer rémunération brute.

Les salariés stihuonaat être dispensé d'affiliation à luer embhcaue ou lros de la msie en palce du régime soeln l'un des cas précisés ci-avant (de doit ou spécifique) doenvrt fmerolur par écrit, auprès de luer employeur, luer rufes d'adhérer au régime de complémentaire santé dnas le délai de 30 juors sianvut luer ecabmuhe ou la msie en pclae du présent régime, accompagné des jusafitctfiis requis, et en pelciiiautrr le jistaufitctf d'une crtuurevoe complémentaire santé rneatscpt les cranttos responsables. À défaut d'écrit et/ ou de juitctfiisaf adressé à l'employeur, ils snreot otbameirgnlieot affiliés au régime ;

Pour les apprentis, salariés en CDD et intérimaires terilauits d'un cantrot de travaial de mnois de 12 mois, snas avior à jetsfuir d'une crveuurtoe idnelvliudie par ailleurs.

L'employeur diot pouivor jiuftsiter expressément, loqrse clea est prévue par la loi ou les txeets réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, pnraemtett aux salariés de ne pas adhérer au régime fiars de santé mis en place dnas l'entreprise. Dnas le cas contraire, si la dsiesnpe d'affiliation à un régime ogltbaiiroe et ccloteilf ne puet être justifiée, le fcmnaeneint au dit régime ne puet puls être eclxu de l'assiette de coniotraits sociales.

Article 11.3 - Maintien des garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

### 11.3.1. ? Mtianein des geaantris en cas de ssoesnpuin du ctarnot de tavrial

#### a) Sueossnipn du cnatort de taarvil indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est mntienau au poifrt des salariés et, le cas échéant, des anayts dorit en cas de snuoesspn de luer crnotat de tiavral dnannot leiu à mieitann ttaol ou paitrel de rémunération par l'employeur (salaire ou renevu de remplacement, à la caghre de l'employeur), ou à imdainsnetion au trite de la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rntee invalidité) financée au mnios puor parite par l'employeur et versée demneiecrtt par ce deeirnr ou puor son copmte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les graituens snot mueneanits dnas les mêmes ctnoidions que ceells aibaecplps aux salariés actifs. L'employeur vesre la même cnoobtirutin que puor les salariés aftcis padennt toute la période de seospniun du croatnt de tirvaal rémunérée ou indemnisée. Ctete conbitortiuun survia les mêmes évolutions que clele des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié diot omnolaierbgitet ctoniuier à attciqueq sa propre prat de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cttee prat de ciostatoin à la cgrhae du salarié sur la rémunération maintenue.

#### b) Aurtes cas de sspnioesn du crtoant de tiarval

En cas de seuiosnpsn du canortt de travaial du salarié ne daonnt leiu ni à mniieatn ttoal ou pitarel de rémunération par l'employeur (salaire ou renevu de remplacement, à la chagre de l'employeur), ni à isnieoiadtmmn (indemnités journalières au ttrre de la prévoyance) financée au mnois puor pritae par l'employeur et versée dnietemrcet par ce dereinr ou puor son ctmpoe par l'intermédiaire d'un tiers, les gjetnaras du salarié et de ses éventuels aantys doit corveuts à tirte oitgrlaobie ou faactitulf snot supdnseeus de pieln droit.

Il en est ainsi nmmeantt en cas de :

? congé stbaqubaie ;

? congé puor création d'entreprise ;

? congé patarenl d'éducation irrntmepoat tantmeolet l'activité

; ? congé de présence pendant les périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;  
? congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;  
? congé de solidarité familiale, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnité ou rémunération.

La suspension des garanties incombant à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à indemnité totale ou partielle de rémunération ni à indemnité complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs (et les éventuels ayants droit) ; elle suit les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Cette cotisation est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur tout comme la cotisation du contrat de travail tel que définie au présent article.

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

- a) Maintien de la garantie au titre de la portabilité 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 bénéficiaires de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde et 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 applicables 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 entrant le cas échéant arithmétiquement au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties s'effectue sur la base des garanties bases et ou options souscrites par lui-même et ses éventuels ayants droit avant la rupture de son contrat de travail.

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 doivent acquiescer aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Si des salariés se voient confrontés à un licenciement à la suite d'une décision de liquidation judiciaire, le bénéfice de la portabilité des garanties est maintenu aux salariés de l'entreprise ayant fait l'objet d'une telle liquidation.

- b) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la « loi Évin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de

complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'un nouveau contrat intitulé « Régime d'accueil » ou « Droit de suite » :

? au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une période d'incapacité ou d'invalidité, d'une période de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un régime 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 et à la condition d'avoir été affilié au régime en tant qu'actifs ;  
? au profit des personnes âgées du chef de l'assuré décédé, pendant une durée maximale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès du salarié inscrit au régime en tant qu'actifs.

L'obligation de souscrire 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 Évin » incombe à l'organisme assureur et l'employeur n'intervient pas dans le fonctionnement de cette couverture.

Les modalités d'articulation du dispositif de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et du dispositif de maintien dit « loi Évin » sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives.

#### Article 11.4 - Garanties couvertes En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime français de santé est établi dans le cadre du droit français relatif aux cotisations des salariés conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties personnelles prévu dans le cadre des cotisations avec les organismes recommandés, est joint en annexe du présent avenant.

Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des cotisations ou à toute autre évolution de la réglementation ayant un impact sur la prise en charge des garanties françaises de santé, ponant éventuellement 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 de négociation et les organismes recommandés.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra adhérer à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes, et ce, à celes prévues par le présent régime pour une contribution financière au moins aussi favorable.

#### Article 11.5 - Financement En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

##### 11.5.1 ? Cotisation de la cotisation

Elle s'établit au titre du contrat souscrit par l'employeur, sur la base :  
? d'une cotisation à titre individuel pour le salarié seul, sauf cas de déduction ;  
? complétée par des cotisations facultatives d'une part pour le ou les ayants droit éventuellement affiliés et d'autre part pour les niveaux optionnels visant à compléter les garanties du régime obligatoire.

Les salariés ont le droit de s'opposer aux prélèvements de la part qui les concernent, telle que définie ci-après.

##### 11.5.2 ? Atteinte de la cotisation

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

##### 11.5.3 ? Taux et répartition des cotisations

La cotisation ?salarié? est financée à part égale pour 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur selon le niveau socle, ou niveau R1 ou niveau R2 souscrit par l'entreprise.

La cotisation aleooldtidnine svnreat au fmneaeninct de la ceuvtorrue favlittcaue des anytas dorit et/ou des ontoips supplémentaires, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, sont à la charge exclusive du salarié (sauf prise en charge par l'employeur concrétisée par un acte de mise en place, à savoir un accord collectif, un référendum ou

une DUE).

Les cotisations oarilgtibe ou fattciulevas ci-dessus définies sont fixées selon les modalités suivantes, dans le cadre des cotisations ssioutcrs avec les organismes assureurs recommandés, à compter du 1er jour du mois suivant l'accord d'extension (à législation et réglementation constante) :

Régime général :

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& exonctions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si cotisation du R1 obligatoire par l'entreprise & exonctions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si cotisation du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle Obligatoire (salarié)	+ Option 1 Facultative (en complément du socle)	+ Option 2 Facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Option 2 Facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,97 %	0,69 %	1,06 %	1,52 %	0,34 %	1,81 %
+ Cotisation (facultatif)	1,14 %	0,78 %	1,18 %	1,78 %	0,39 %	2,12 %
+ Enfant [1] (facultatif)	0,74 %	0,34 %	0,58 %	1,02 %	0,25 %	1,23 %

[1] Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

Régime local (Alsace-Moselle) :

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& exonctions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si cotisation du R1 obligatoire par l'entreprise & exonctions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si cotisation du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Option 1 facultative (en complément du socle)	+ Option 2 facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,44 %	0,69 %	1,06 %	0,99 %	0,34 %	1,28 %
+ Cotisation (facultatif)	0,51 %	0,78 %	1,18 %	1,15 %	0,39 %	1,49 %
+ Enfant [1] (facultatif)	0,36 %	0,34 %	0,58 %	0,64 %	0,25 %	0,85 %

[1] Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

Les cotisations non adhérentes à l'un des cotisations d'assurance sont soumises auprès des organismes assureurs recommandés d'abord en tout état de cause restreindre une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale car elles sont à la charge exclusive du salarié (du salarié telle que souscrite par l'entreprise, cette cotisation ne peut être inférieure à un montant au moins égal à 0,47 % du PMSS.

#### 11.5.4 ? Au sujet des régimes socle et option 1 et des cotisations afférentes

En complément du régime socle, il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 régimes optionnels qui visent à compléter ce régime de base dit « Socle obligatoire ».

Chaque employeur a le choix de souscrire pour l'affiliation obligatoire des salariés, en lieu et place du régime socle, le

régime dit R1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime R2, (équivalent au socle complété de l'option 2). En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer volontairement l'ensemble de ses salariés au régime optionnel (socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur prend alors à sa charge à hauteur de 50 % de la cotisation obligatoire R1 ou R2.

L'employeur a la possibilité de faire évoluer les garanties souscrites au moment de son adhésion, en souscrivant à l'une des options ou en modifiant la base ou à la base l'option souscrite. Toute demande de modification doit être adressée à l'organisme recommandé avant le 31 octobre de l'année en cours pour une prise d'effet au 1er janvier de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a également la possibilité de faire souscrire sa

cuorruttee par une adhésion ffitucavlae à l'une des onptois supérieures (1 ou 2), selon le cihox srcousit par l'employeur et de farie bénéficier ses ayntas doit des diets options, par une aiiffolaitn aux mêmes griantaes que cleels qu'il a lui-même choisies. Le cohix du nvaieu de l'option retenu par le salarié s'imposera asni de fiat à ses aanys droit.

Les ctoiastrnios des oitopns fveulacatts s'additionnent aorls aux cnstioitoas du solce oliirabtgoe ou du R1 obligatoire. Dnas le cas où le salarié y suscroit volontairement, il arusemsa ieidlveuildnmnet à 100 % la ou les csintioitoas du régime opintonel puor lui et éventuellement ses anayts droit, snas rmiese en cause de la poctirpiaiatn à 50 % de l'employeur sur le régime otolbairige surisocx puor l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié prruoa moifder son chiox d'options fcietvtaauls cmome siut :

- ? à la hausse, au 1er jvienar de l'année qui siut sa dndemaie ;
- ? à la hsuase ou à la baisse, en cas de cnehgaemnt de satiuiotn de famlile (naissance, miragae ou Pacs, dvoicre ou décès du conjoint), ctete mctfaiioiodn parnent efekt au 1er juor du mios siuvant sa ddemane écrite ;
- ? à la bisase après une durée de 2 ans d'adhésion dnas le nvaieu de gtieaarns précédent, aevc prise d'effet au 1er jevniar qui siut sa demande.

À titre exceptionnel, lros de la msie en pclae du neouvau régime à efekt du 1er jevianr 2022, le salarié affilié antérieurement prruoa srsroucie à l'option supérieure à efekt du 1er jvainer 2022 ; et le salarié aynat sicurost antérieurement à l'option 2, porrua eexnelmclnpoenitet mifidoer son nieavu oitnenopl de gjaeentrs otipon 2 à la bsisae vres l'option 1, à efekt au puls trad du 1er airvl 2022.

Les otopnis et régimes supplémentaires feguinrt en annexes.

*(1) À cttee échéance, les tuax puornrot être rctoudnies ou révisés en foonctin ntmnomaet des résultats de la miastuouaitln des ctaotnrs des erseirtenps adhérentes au présent régime.*

Article 11.6 - Organismes assureurs recommandés du régime frais de santé de la branche ÉCLAT  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

#### 11.6.1 ? Nom des oisagmrens aresusrus recommandés

Il est rappelé que les eoupymrls renalevt du cahmp d'application de la ceoinvnton cetvlcloie nataniloe ÉCLAT ont l'obligation de farie bénéficier leurs salariés des gntrieaas au monis équivalentes aux dpitsiosnios du présent régime, suaf cas de diseepnss prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les preerintaas sucaiox rmenemcdoant l'adhésion au catnrot de gaenairts celvicletos sricoust dnas le cdare de la cosoimnsmn paiairte noliaante et, conformément après une procédure de ritamcednooamn d'appel d'offres tllee que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, auprs des ogmnrriasas aurerss ci-après mentionnés :

Pour les greaaitns frais de santé :

- ? le gmuerpeont de craonssauce ASIEO mutuelle/ Maoklaff Hiaunms Prévoyance composé de ASEIO Mutuelle, mleuulte sisoume aux dioniipossts du livrve II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SRIEN 775 627 391 et dnnot le siège saoiel est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de Mkfalaof Hiumnas Prévoyance, iotniuttsin de prévoyance régie par le livrve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SERIN 775 691 181 et dnnot le siège soaiel est situé 21, rue Laffitte, 75009 Prais ;
- ? le gueepnormt de co-assurance AIIPCL Prévoyance/ Mmatui composé de ACIIPL Prévoyance, Iniotutstin de prévoyance régie par le Livrve IX du Cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SERIN 321 862 500. et dnnot le siège soaiel est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Curliae et Curie et de Mumati : mleuulte smsoiue aux dssintioipois du livrve II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SINERE suos le n° 776 950 677 et dnnot le siège socail est situé au 70, boreavlud Matabiau, BP 7051,31069 Toolsuue Ceedx 7 ;
- ? le gmoupeenrt de co-assurance maltusutie Hiaormne Mutuelle/ MEGN composé de Hmoranie Mutuelle, mtlluee

siuosme aux dtsiopsinois du livrve II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SREIN 538 518 473 et dnnot le siège saoiel est situé 143, rue Blomet, 75015 Prais et de MGEN, mtlluee soiumse aux dtsniiiposos du livrve II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SREIN 775 685 399 et dnnot le siège soaiel est situé 3, squuae Max-Hymans, 75748 Pairs Cedex 15 ;

? UMAENNS : union de grpuoe mtsuuitale régie par le cdoe de la mutualité et smiosue au livrve I, SREIN n° 800 533 499 et dnnot le siège saoiel est situé 40, blerauvod Richard-Lenoir, 75011 Piras composée de :

? ? la Mltellue Familiale, mtuluele simsuoe aux dotisspoinis du livrve II du cdoe de la mutualité, n° SREIN 784 442 915 dnnot le siège saoiel est situé 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, (co-assureur, grenotiinase et distributeur) ;

? ? identités Mutuelle, multeuule smiosue aux dntioipioss du livrve II du cdoe de la mutualité, n° SIREN 379 655 541 dnnot le siège soical est situé 24, buvroelad de Courcelles, 75017 Piras (co-assureur et distributeur) ;

? ? l'UMG Mutualia, union de mlueuelts du livrve I du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SENIRE suos le n° 823 416 359, dnnot le siège saoiel est situé 19, rue de Paris, 93013 Bonbgiy Cedex (co-assureur et distributeur).

UMANENs est associée dnas le carde d'un gemorepunt constitué aevc AG2R La mondiale, puor la distribution.

Les oersamgnis recommandés ppoorset aux srrcutteus un cnratot d'assurance uique de référence négocié par les ptnireeas sauiocx et coformne aux ointogiblas déterminées dnas le présent accord. Ces ogsnmreias ne peuvnt par airllues rsefeur l'adhésion d'une errnpietete relnveat du champ d'application de la connotevn collective.

Les enierttrseps qui uiitelnst le dspstioif siot du chèque eompli aitosacsf (CEA), siot du trtie epomli esnertripe (TTE), siot du chèque epmloi puor les très pittees eetsnppreis (CETPE), siot du titre emplloi sivcree ertisprene (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et oliontbigas poerprs au régime frais de santé et de ces graeaitns puor les salariés. Elles dnvieot oimgbteialoernt cttoncear un ogirsamne aifn de compléter un famruiore d'adhésion, et proter à la ncasannsoie de son aursuesr le nmbore de salariés ctroveus par le présent régime.

Toute epirentsrse qui ne sareit pas assurée par l'un des asresruus susvisés derva vlleier à ce que son conartt d'assurance prévoie des gineraats au mions équivalentes à cleels prévues par le présent régime puor une ciuioortnbtnt saliraale au moins aussi favorable.

Les résultats teeincqhus et finnaireics snot mutualisés etnre ces ogeaimnrs recommandés. À cet effet, un pcooorle tqunihece et fiacnnier est conlcu aevc les oamirgsens auruserss co-recommandés et l'un des oeirgsanms co-recommandés est chisoï puor la durée de la rednmoaciotamn puor eectcfuefr l'apérition technique.

#### 11.6.2 ? Réexamen des cdoinoitns d'organisation de la mutaotusliain

Le ppniicre et les modalités d'organisation de la roiaoeatnmdmn srenot réexaminés par les praranieetes sicauox conformément aux dsniosotips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slicaoe dnas un délai de 5 ans à cptmoer du 1er jivnear 2022, siot puor le 1er jevainr 2027. À ctete fin, les piaetrs sinairgates se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anvat cette échéance.

Article 11.7 - Degré élevé de solidarité frais de santé (DES frais de santé)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bacrnhe ÉCLAT a instauré, des gaiarents frias de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui cemenpnt à ce titre, des ptartioens à caractère non dneemtcreit contributif, ccei dnas le pegnmnoorlet de l'accord disntict en référence à la msie en ?uvre du fodns socail raliect au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, cloncu par les preainatrs sciauox le 2 décembre 2016, aifn d'organiser luer piotliuque d'action sociale, de prévention et de solidarité.



Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance obligatoire est affecté aux prestations à caractère non contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un nouveau accord de branche dédié au DES et qui vise à préciser notamment le mode de gestion sera conclu ultérieurement. En effet, 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 polices prévoyance de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et antérieurs préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont convenu de retenir, en application du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale comme organisme gestionnaire unique de ces polices de solidarité rattachées aux frais de santé, l'organisme suivant : L'OCIRP, (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

## Titre XII : Suivi et pilotage du régime prévoyance et frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les régimes prévoyance et frais de santé sont administrés, suivis et pilotés par la commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance.

Article 12.1 - Composition  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

La commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance est composée paritaire de représentants des organisations 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 dans la branche collective, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Cette commission sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Article 12.2 - Missions  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Cette mission est la suivante :

- ? négocie et conclut, en application de ce titre, le contrat général d'assurance prévoyance et frais de santé complété du protocole technique et financier et celui relatif aux règles de gestion pilotées par les organismes recommandés du régime de prévoyance et frais de santé ;
- ? contrôle l'application des règles relatives aux régimes de prévoyance et frais de santé ;
- ? décide par délibération des interprétations à donner au présent titre ;
- ? étudie et propose une solution aux litiges portés sur l'application du régime de prévoyance et frais de santé ;
- ? émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- ? délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les organismes recommandés ;
- ? analyse les données et accorde des aides exceptionnelles dans le cadre du fonds social de branche institué en application de l'article 5 du présent accord ;
- ? 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 et frais de santé.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance et frais de santé. Elle propose à la commission mixte les taux de cotisations ainsi que la liste des organismes à négocier avec les organismes recommandés.

À cet effet, les organismes recommandés lui fournissent chaque année les données financières, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, conformément aux dispositions prévues dans les protocoles techniques et financiers ainsi que les informations et documents complémentaires qui sont nécessaires.

La commission paritaire peut le cas échéant se faire assister par des conseils indépendants pour analyser la situation financière du régime effectuée par les organismes recommandés, conformément aux protocoles techniques et financiers signés entre les organismes recommandés et la commission mixte.

La commission paritaire peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes recommandés lors d'une présentation annuelle d'un bilan global et par exemple de l'évolution des résultats des différents régimes.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la mission des organismes et les engagements pris avec les organismes recommandés sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

## Titre XIII : Degré élevé de solidarité DES et fonds social

Article 13.1 - Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité dans le cadre du DES  
*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

### 13.1.1 Organisation de la gestion du dispositif conventionnel de solidarité

Poursuivant un double objectif de maïntien renforcé et de transparence, les partenaires sociaux élaborent et mettent en place des mécanismes de gestion centralisée des dispositifs de solidarité, séparément pour la santé et la prévoyance, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

### 13.1.2 Gestion unique centralisée

Les organisations syndicales et patronales consacrent, au niveau de la branche, le principe d'une gestion unique et centralisée de la politique de solidarité pour chaque dispositif conventionnel de politique complémentaire négocié à son niveau et constituent une cellule de recommandation.

Conformément aux articles 8.13 et 11.7 de la CCN, la branche a choisi dans le cadre de la procédure de négociation et ce en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un unique organisme, l'OCIRP.

Ce dernier est mandaté pour assurer la gestion, pour le compte de la branche, des politiques de solidarité mises en œuvre dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part.

Le financement des politiques de solidarité centralisées au niveau de la branche est ainsi assuré par cet organisme.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif d'analyse et de gestion du degré élevé de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de négociation 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 entreprises fait ainsi de lui un acteur incontournable pour constituer un réseau d'intervenants de qualité pour répondre aux problématiques des salariés. Son rôle est d'être en tant qu'union d'institutions

de prévoyance lui permet en outre de talrevilar aevc l'ensemble de ses memerbs ioittstinuns pintaraees en ttaole fluidité, le tuot suos l'impulsion et en lein praenemnt aevc la comossmiin prtaairie de la branche.

Les rinealots entre cet ongamsrie et les aerssruus recommandés snot précisées par vioe de poorlocte tnuheiqce spécifique visé par les pneiaeartrs sociaux.

### 13.1.3 Choix, rulnenmleevet ou cehaegnmnt de gestionnaire

Compte tneu de la spécificité réglementaire de fcnnneonetiomt du degré élevé de solidarité que présentent les accrods de bhcarne arsoitss d'une csaulé de recommandation, il a été décidé par les paatirernes sucioax d'auditioner les ormngieass recommandés, en santé et en prévoyance, puor prtmmeree à la barcnhe de déterminer définitivement son ciohx de gseiotn de ses piuiteloqs piarirates de solidarité en cohérence aevc les premières onetotirains renteues dnas les adcocrs et anvatens préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces antdouiiis et conformément à la siuntrage de l'avenant n° 187 du 23 smbeepre 2021 rtielaf au régime de prévoyance et firas de santé que les piatrnarees scoaix ont retenu, en vue d'un renouvellement, cmmoie ongsimare gesiotnraie uiquue de ses pleiqtuios de solidarité l'organisme sainvut : l'OCIRP.

Il est enndetu que le madant de gietson est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des rdoamainoetcnms négociées au neivau de la branche. Au juor de la siguanrte du présent avenant, et suaf modification, les recommandations, tnat puor le régime de santé que puor le régime de prévoyance, peennrnt fin au 31 décembre 2026, qui sariet dnoc la fin du mdnaat actuel. À cqahue échéance du mandat, il est ceovnu que la brahnce se ptinrseionoa piamnireatet puor un roueenymnleet ou un cgnanehmet de gestionnaire. Il srea procédé à l'audition des ormngiasias assureurs recommandés puor apprécier l'opportunité d'un rmlaeoelnnuevt ou d'un changement.

#### Article 13.2 - Financement des actions de solidarité dans le cadre du DES

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

##### 13.2.1 Mtausiiutoaln des pirms d'assurance affectées à la solidarité

Tels que prévus aux aeirtrcls 8.13 et 11.17 de la CCN, 2 % des pirms des régimes cvninleoeeonnts d'assurance cttllcveoie snot affectés aux pnsitortaes à caractère non dicmtneeret contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Les ptiraeenars siocuaux cinemfront ici que tueots les perims perçues par les asueursrs recommandés au trite des différents régimes en veiuugr au nieavnu de la bahnrcs sornet mutualisées au sien des dptifossis de gsteoin uunique centralisée, puor la santé d'une prat et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé par le présent texte.

Les ongiaesmrs aruusress recommandés par la banhrce au trite des acrcdos prévoyant la msie en ?uvre d'une puioqtlie de solidarité s'organiseront en conséquence, en catotrnecon aevc l'organisme gianresionte mandaté, puor asresur un plien eefft à cttee mutualisation. Les ointosraiangs snlacieyds de salariés et d'employeurs vnioleerlt au bon fnmnennoiotcet de ces dstsiipofs au traervs des rrtopas alunens prévus par les alircets D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cvneonu que les diistofpss mis en pacle au neviau du goseainitnre snot cummos aux auuesrsrs recommandés, puor la santé d'une prat et puor la prévoyance d'autre part, et eesinemxvulct mis en pcalle au bénéfice des ersetrinpes qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les ersrntiepes non adhérentes à l'un des onmeraigss auesrsrs recommandés par la bnarche drveont se rohcreapr de luer prpoe aesrsuur puor mtere en ?uvre les mécanismes adaptés à lures oogatiibnls et les atcnos de solidarité teells qu'elles résultent des dssiitpoons du présent texte.

##### 13.2.2 Gstoien des fulx et aetcpss comptables

Les onsratoignas slyceidnas de salariés et d'employeurs réaffirment luer volonté de puoouvr bénéficier d'une pfatarie lisibilité catolpbme de tuetos les opérations menées en aliptocpain de luer pqilouite de solidarité.

Elles rlepnaeplt à ce trite que les dpoitosniis du cdoe de la sécurité salioce ionpsmet efmeievftcnet des obaognilits de rttuioisien de l'information sur l'effectivité de psnraoietrs présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à luer objet.

Dans ce cadre, il est edtnneu que le giiioannerste uniuqe cesaenrlirta le fulx de la quote-part des citsonatios attribuées à la puqitloie de solidarité dnas les pptnoorios définies dnas les accorcs de bnharce préexistants. Et ce, en danugitisnt précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, cahunce des ptiquelois de solidarité remeisepectvnt inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes dvneat être conçeue et considérée isolément.

Ce fulx arua un rythme adossé à cluei de la piceoeprtn des cioiatsons du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel.

Le fulx des ptsienrtoas avancées par les areuussrs recommandés srea timrsnas au gnenrtsaoiie mandaté.

Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la huatuer des coûts engagés, dès lros que l'action srea emfteveceenift cmnorfoe à ceels identifiées par la branche.

Ces différentes opérations frnoet l'objet d'un rtoerinpg établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en pcilrteaur les fulx ctoaemblps eitnasxt etnre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des ausrserus recommandés.

Ce rnptroieg picraipte aux oigilnbotas de rteiosttuin réglementaires de la bhcrnae prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

#### Article 13.3 - Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité DES

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

Il est expressément cennvou que la bnarhce etnnd mtere en ?uvre une pituiqloe de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé exsanitt à son niveau. Cttee solidarité se tuirdat par la msie en ?uvre obligatoire, puor tuotes les ersiprenets cpimsroes dnas le camhp d'application géographique et psnnfiresooel de la CCN Éclat, des aoictns cvloilneennotens identifiées par les paretrenais sociaux.

Les entreprises, qu'elles sienot ou non adhérentes aux onamsrignes recommandés par la branche, snot dnoc sosieums à ctete ogtiiolabn cnoetlonilnvee et donvert être en mesure, aevc luer porrpe assureur, de prooespr les anocits cnleeeonntlvnios de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce cdare de luer financement.

#### Article 13.4 - Dispositions relatives au mandat confié au gestionnaire centralisé et unique

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

##### 13.4.1 Mécanisme de détermination des aotincs cnlnevnooeielnts de solidarité

Les anitocs cnnontievleoneis de solidarité senort déterminées cqauhe année par les ptreniaaers saoioux aevc l'accompagnement de l'OCIRP.

Ainsi, cet organisme, dnas le cdrae de son mdmteanant est l'interlocuteur de la branhce puor ce qui cnrenoe la détermination des acitnos de solidarité qu'elle eenntd mrtete en ?uvre. Il est convenu, à ce trtie que l'organisme mandaté s'engage, en atncpacet cttee mission, à acpemoganr la brhcanne dnas l'identification de ses véritables binoess et des teyps de silotuons appropiées.

Ces psiiontorpos snoert validées par les praatirenes sociaux, ces drnrees aanyt également la faculté de pposerr des

mifntciadaios aux srveiecs ansii préconisés. Dnas ce cadre, il est également cneovu que l'organisme mandaté assitse la bhacne dnas un ciohx oeitbjcf des siceevrs répondant aux silnoouts attendues.

Il est enntdeu que pdaennt ttuoe la durée de son mandat, l'organisme gosienanitre asersrua un svuui des bnieoss de la branche en valilent à luer éventuelle évolution et frea des rietsnituots périodiques en ce snes aux piaarnetes sociaux.

À ce titre, un colaautge de bharnce décrivant nmoenatmt les aioncts et les ciodnitions d'accès est mis en place aifn de peertrme à cuqahs srttucrué rlaneevt de la CCN Éclat d'en avior cacosnanisne et de les mterte en ?uvre conformément aux disooipsnits prévues par le présent avenant. Par ailleurs, ces actions, lrues cdinnitoos d'accès et luer msie en ?uvre snot également décrits dnas l'annexe iisvlibinde du présent avenant.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme grsenioainte uuqnie joreua un rôle général de ceosinl de la banhrce dnas ce cdrae et pduroira en tnat que de bieson à la brnache tuos les iudtraicnes et outils petratemnt aux onnioirgaatss siadelycns de salariés et d'employeurs d'arrêter ou mfeiidor les anocits uliets qui ptpiaroienct à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance cetlvlicoé prévoyance et santé.

#### 13.4.2 Rrpopat aenunl d'exercice de la puoiilqte de solidarité

Les paeeranrtis suicaox cntatsoent que par le biais de lures ptueqilios de solidarité astrsoies de dtsispifois de gsieton uqijne centralisée, l'organisme mandaté dopisse de l'ensemble des itnnrfimooas qui pemtetnert l'établissement des rapports, un puor frias de santé et un puor la prévoyance, dnot le ctenonu est à mnmiia équivalent aux ptrreioicispns des alcirtes D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cttee oiabiglton iobmcne à la branche, il est enedntu que l'organisme mandaté au tirte de la gitseon des peutiqolis cvoltnnieloeenns de solidarité s'engage expressément, en apeatcnct cette mission, à froeaslmir ltiesds rropapts

conformément aux eegexncis des tetxes en vigueur.

Cet orgmnsaie gatnisiornée farrieoslma ces rtpproas le cas échéant aevc l'aide des arsuesrus recommandés au niaevu de la brhcae en coordination, au besoin, aevc l'apéríteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce tviaarl de roreinptg général prtemetra également à la brachne de depssoir d'éléments qfaiatunitts et qufiaatlls puor lui pmtertee de fraie évoluer, le cas échéant, ses ptqilouies cntieolnveeolns de solidarité.

Un ritepnorg paruiectlir à l'attention des aeurssss et des feursnioruss srea également formalisé par le gestionnaire, au rrgaed de l'activité rieevtpsce de ceux-ci.

## **Article - Annexe : liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé**

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

Conformément aux dsioisniotps de l'avenant n° 190 du 8 février 2022 auqeul la présente litse est annexée de manière indivisible, les ptenriaeas soiacux ont etnnedu mrtee en ?uvre les aintocs cleeitlnvnoeonnns de solidarité et de prévention siauvntes et ce à titre otiaillrbgoe puor l'ensemble des stuurectrs rvneelat du cahmp d'application trarotierl et pnosferiesonl :

(Tableau non reproduit, calotunblse en linge sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rbuqirue « Pbutcalioins oleffcliies » « Btulilens oliecffis des cvoneonnits celvotlceis ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220011\\_0000\\_0023.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220011_0000_0023.pdf/BOCC)



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I- Classifications et salaires Avenant n 46 du 2 juillet 1998

Signataires	
Patrons signataires	SNGAOEC ; USDONEC ; SADCS.
Syndicats signataires	Syndicat nnaaiotl tmuissore loiirss CTFC ; SNEPAT-FO ; FTILAC-CFDT.

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

### Article - 1.1. Choix du groupe de classification

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

Le guproe de cfstiaoclasin est déterminé en fnoicton de la réalité des tâches et msoisins confiées au salarié, en utisnilat les définitions et critères asni que les exlmpées d'emplois donnés dnas cette annexe.

La moietnn de ce goupre ou du naievu puor les salariés reevnalt de l'article 1.4 fuergira au crntaot de taivral et sur les fcihes de paie.

*L'avenant n° 87 du 2 mras 2005 s'impose aux établissements, eerniestrps qui ne peunvet y déroger que de manière puls favorable.*

### Article - 1.2. Polyvalence de tâches

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

En cas de palceyovlne de tâches, c'est-à-dire luorsqe le salarié est cindout - du fiat des suuerttrcs de l'entreprise - à eeercxr de manière parteneme des activités qui relèvent de qlatcioniiuafs cnpsrndoreaot à des goupers différents, le canlsmeset dnas le gupore cadrnorspoent à l'activité la puls élevée est retenue.

Cette dssopotiiin etnre en vueiugr luqorse les tâches ratveleis au gupore le puls élevé dépassent 20 % du tepsms de tvaaril hebdomadaire.

### Article - 1.4. Grille spécifique 1 2

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Les salariés qui enxcreet luer activité dnas les ciontodins cvtaluuemis sauietnvs relèvent de la grlile et des dnisitpsioos srllaaiaes définies dnas le présent altrice :

? fonineoenncmtt cnpronoasdret au cerilander slaicroe de l'année en cuors ;

? activités en ateliers, crous idlidievuns ou cclieftols aevc (en règle générale) un guproe ienudqite pndnaet tuot le cycle.

La ciaciisfsalotn des salariés rlnaeevt de la glirle spécifique est définie par les aliretcs suivants, dnas le rescpt des règles générales de l'article 1.1 de la présente annexe.

1.4.1. Les salariés reçoivent la qtfoiaiuaiacn de pseourfesr s'il esixte des corus et des modalités d'évaluation des auqcs des élèves s'appuyant sur un paomrrgme prtemntaet de mrueser luer gprsrseorn et de pseasr d'un nvaieiu à un autre.

Dans tuos les auerts cas, ils reçoivent la qaituiloaicfn d'animateur technicien.

#### 1.4.2. Durée et tpeps de tvaaril

Du fiat de luers missions, la durée et le tepsms de tivraal d'un autmneair tnceiiehn ou d'un pueosofrsr présentent pilruuses particularités.

Le tpsms de tavaril se décompose nécessairement en duex tepys d'heures de tiaravl :

? les heeurs detis ? de face-à-face pédagogique ou de sericve ?.  
Eles snot edteunnes cmome étant : touets heerus corrnpsaendot aux cuors ou areitles donnés par le salarié, mias également tuetos les hurees de tivaral effectuées sur le leiu de taavrl ou dnas d'autres eintdros à la dmdaene de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, irnnipostics à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques ?). En conséquence, toetus les hueers de taavril à la dedname espresse de l'employeur snot considérées cmome des hures de face-à-face pédagogique ou de sercvié ;

? les hurees detis ? de préparation et de siuvi ?. Ces heeurs ont puor obejt puor le salarié de préparer en amnot les cuors ou areitels qui sreont donnés et d'en réaliser un suivi. Ces hereus snot utilisées lneebmirt par le salarié. Enfin, ces hreues snot considérées cmome du tpsms de tvaaril eicefftt puor tuos les atnaagevs liés au tpsms de tavaril (ancienneté, congés payés, etc.). La détermination des herues homariabdeeds de préparation et de suvii se fiat selon le clucal sivunat :

? puor un animateur-technicien : nmorbe d'heures hraedbeiadmos de siervce cnurotleclaets d'atelier × 9 heures/26 heures.

? puor un peserfosur : norbme d'heures hidedaemrboas de sercive catetlrlceunos de crous × 11 heures/24 heures.

Conformément à l'article 1.4.3 de l'annexe I de la cvtnioonen cvoeilltce nationale, le tpsms pelin légal est fixé à 26 hures de face-à-face pédagogique ou de svercive puor un auaeinmtr tecchihien et à 24 hereus de face-à-face pédagogique ou de sricieve puor le professeur.

Cela iquilmipe que la durée hariabdoemde de tvaaril puor un tpsms pilen se décompose de la manière sivantue :

? puor un atueaminr tecicienhn : 26 hruées de face-à-face ou de sricvee + 9 hueers de préparation = 35 hurees ;

? puor un poerusfsr : 24 hreeus de face-à-face ou de sricieve + 11 heeurs de préparation = 35 heures.

La durée hdibomderaae de travail, préparation comprise, puor un tepsms perailt se détermine dnoc aisni :

? puor un aamentiur tehineiccn : au norbme d'heures hmdebaridaoes cuonatlreltcs d'atelier × 35 heures/26 heuers ;

? puor un pseuseurfor : au nmobre d'heures heardaeiobdms cuolneraetctls de cuors × 35 heures/24 heures.

Le déclenchement et le clucal des hreeus complémentaires se fnot conformément aux dpoinsistois prévues à l'article 1.4.7 de l'annexe I de la ceinnvtoon coilctelce nationale.

1.4.3. La rémunération définie ci-dessous est due, puor cuahqe mois, dès que le salarié euffcete l'horaire de sevcire cnaoreticul pdannet les sanimees de foionctenenmt de l'activité. L'horaire défini est considéré cmome le tpsms pelin légal, ctmpoe tneu des hereus de préparation et de suivi. C'est dnoc le prarota du tpsms pelin légal qui drvea fegurir sur les fcehis de piaie en fnotiocn de l'horaire de service.

Animateurs tichenhies : naeviu 1, iicnde 257, hriroae de sercive crdnoraepsont au tpsms pilen légal : 26 hreeus

Professeurs : nviaeu 2, icndie 265, hiroare de sercive crnopnrsadeot au tpsms pelin légal : 24 heures.

Conformément à l'article L. 3123-14-3 du cdoe du travail, il est prévu la dérogation sinuvtae qnaut à la durée minilmae haidbdormeae de tvaaril puor les salariés à tpsms ptiarel rvaelent du sttuat spécifique des auerimants teinehncis et pfrsoesreus :

L'horaire mainmil hmbdareoidae de sevcive (temps passé en fcae à fcae aevc le public) puor les amiaetunrs tninciehies et pueeosfrss est de 2 hurees puor tuot neouvau ctonrat signé

après snuiragte de cet aveannt no 148. Puor les cortntas en cours, cttee durée mailinne obratlogiie est alcplpaie à cotepmr du 1er octobre 2014.

Cette dsitoposiin ne cconrene pas les salariés étudiants de mions de 26 ans, puor leseuqls acuun hoarrie mnimial n'est fixé.

Quel que siot l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à tpmes prtiael de la présente grllie diot être organisée, dnas la mrseue du possible, de la manière sitvanue : reourpger les hairors de tviaral du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié puet de lui-même rcennoer siot à l'horaire minimal, siot au rergegepout des hereus ci-dessus, siot puor lui peetrtrme de faire fcae à des cirteonants proennlleses justifiées, siot puor lui pemetrre de cumuler puuirsles activités. Ctete dmenade est écrite et motivée.

1.4.4. Au salirae défini ci-dessus s'ajoute une pimre d'ancienneté attribuée sviaunt les cdiioitnos des atlirecs 1.7.2 à 1.7.5 de la présente annexe. Ctete prmie est versée pnreeerpltmooonint au rrapopt entre l'horaire de svicree du salarié et l'horaire de svicree tmeys pilen tel que défini à l'article 1.4.3 de l'annexe I.

1.4.5. Le caonrtt de tiraavl d'un salarié reaenlvt de la grllie spécifique diot cpmeotorr l'indication du nbrome muaximm de smeiaens de fonctionnement.

1.4.6. Les salariés relaenvt de la grllie spécifique bénéficient de 5 smieeans de congés payés par clyce de référence dès l'année de l'embauche.

Pour ces salariés, le clyce de référence puor les congés payés est constitué par l'année scolaire, du 1er smtrbepee N au 31 août N + 1 ou du 1er oocbrte N au 30 sbermtepe N + 1.

Le crtnaot de triaval diot prévoir les périodes de congés payés dnou au minus 2 seameins consécutives dnas la période légale.

#### 1.4.7. Hueers complémentaires

Les herues complémentaires snot des herues de taarvil que l'employeur dmdanee au salarié à tpmes ptairrel d'effectuer au-delà de la durée du triaval prévue dnas son contrat, et dnas la limitie de 1/3 de l'horaire contractuel, snas pvouoir airedttne ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les hereus complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tneu de les efceeffur dnas le respect de l'article L. 3123-17 du cdoe du travail, suaf s'il en a été informé mnois de 7 jours cinlaeadres aanvt la dtae à lauquelle les heeurs complémentaires snot prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié puet refseur d'effectuer les hreues proposées.

Les hereus complémentaires srenot rémunérées dès la première hreee aevc une moirtojaan de 25 %.

#### 1.4.8. Complément d'heures

Pour les cas où les dpooiitissns de l'article 1.4.7 de la présente anxene ci-dessus seernait inapplicables, il srea psiobsls d'avoir roecrus au complément d'heures :

- ? si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée icrsnite au ctroant ;
- ? si l'horaire demandé dépasse l'horaire irincst au cntoart de puls de 2 hreues en moyenne, lros de 12 seeaimns sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un aeannvt au carontt de travail, à aeetmgunr temmrnpeiorat la durée du tarvail prévue par le ctonart dnas les cas svnauits :

- ? cas prévus, hros remplacement, puor le roecrus au ctrnoat à durée déterminée par le cdoe du tarvail (saisonnier, usage, asencioercmst treripoame d'activité). Puor ces cas, le rcuores est limité, globalement, à graute fios par an, aevc puor cqhaue rruceus un plnofad de 2 seamenis consécutives mimxaal ;
- ? relcmmaeenpt d'un salarié tmapnoermireet absent, quel que siot le mtoif de l'absence. Puor ce cas, aucune lmitie en nborme d'avenants n'est fixée.

Dans le crdae du complément d'heures, il n'est pas fiat

alocapptiin de l'article 1.4.7 de la présente aexnne et la durée tloae de tarival puet aetnitrdre la durée légale. Il est également plsbisoe de dmaneder d'effectuer des heuers supplémentaires.

L'avenant proposé dvrea iuineqdr :

- ? les mfiots de cet anvenat (accroissement toirmrapee d'activité, usage, saisonnier, rmlepacenmt d'un salarié teempeonrmarit absent) ;
- ? en cas de remplacement, le nom de la pnoensre remplacée anisi que son ptose et sa classifcation ;
- ? si les fntionocs exercées duarnt ctete période relèvent d'une cfissoltaacin supérieure aux fctnnoos habituelles, iinudqer la pimre tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la cenoinovtn ccleiotve de l'animation ;
- ? la durée de l'avenant ;
- ? l'horaire du salarié darnut cttee période ;
- ? la répartition de l'horaire darnut ctete période ;
- ? la rémunération dnraut cette période, teouts pimres et mjaitoarons ieuslcns ;
- ? le leiu d'établissement de l'activité.

Toutes les heerus effectuées dnas le carde de ce complément d'heures sreont majorées de 25 %.

Au cas où l'avenant ptore la durée à un tpmes pilen légal, les hreues travaillées au-delà du tpems plein snot récupérées ou rémunérées conformément à l'article 5.4.1 de la coivetnnon ciolltceve de l'animation.

#### 1.4.9. Priorité d'emploi

Les salariés à tmeys ptairrel de la grllie spécifique ont priorité puor l'accès aux epimols teirpreoams puavont dnenor leiu aux hreues complémentaires ou compléments d'heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) casoordnrrpet à luer eplmoi et/ ou qualification. L'employeur diot dnoc en pmeerir leiu recceherhr pamri ces salariés anavt d'envisager un renuetmcret externe.

Hors le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 1.4.7 de la présente annexe, le reufs par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % de l'horaire corttneucal ou le reufs d'avenant puor un complément d'heures n'a nul bsoein d'être motivé et ne cnuistote en acuun cas une fatue disciplinaire.

Les salariés à temps pirtael ont les mêmes diotrs que les salariés à temps complet, puor l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, ntanmomet dnas le carde de l'article 4.1 de la présente cteinnoovn collective, les temps prliates ne puneevt être euxcls de l'accès aux emliops vnaacts ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par ahfcifgae interne.

#### 1.4.10 Cuuml d'activités renaevlt des greills spécifique et générale

Afin de farevior l'emploi des pelnosnres rvenleat de la glilre spécifique, teannt cpmtoe nntemaomt du cmuul aevc des foncotins de coordination/ direction, viore d'animation psot et périscolaires (pour cuex n'ayant pas d'activité dranut les vnaeaccs scolaires), satntiioos pnrsolooneifsls ceraioatnss du fiat du cnleiaedr slacoire et des bsoneis des atnoioscsias ou collectivités, il est prévu, puor le cas où ces salariés clreieaumnt des activités relneavt de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dtie girllle générale, snas ietvtonrreine diercte lros des congés scolaires, les donipoitiss savnteuis :

##### 1.4.10.1 Fntioncos cutonaclterles

Le cnatrot de triaavl idenirqua précisément les ftnincoos occupées par le salarié :

- ? puor son activité rvlaenet de la grllie spécifique, déterminant ici son slriaae de base, au neiavu I ou II ;
- ? puor son activité rnveealt de la glilre générale, en y meoantinnnt le gopure aqueul elle est rattachée.

Ces salariés snot intégrés à la glilre spécifique, et dnoc mensualisés, qlulee que siot la répartition de ces duex fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité psot et périscolaire et rvelaent d'une activité salariée de la glilre générale ne poruornt être sliieairms aux activités de fcae à fcae pédagogique effectuées en tnat que salarié de la glilre spécifique.

#### 1.4.10.2 ? Hriaroe cutctoerant

Le crtnaot de tiaavr l dvera idqnieur :  
 ? l'heure hdimodabaere de screive revaentl de la grille spécifique, asini que sa répartition au cuors de la sinaeme ;  
 ? l'heure hmaoadredbie de l'activité rleeantv de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la sneimae ;  
 ? l'heure de taiavr mensuel, iunnclat les hereus de taravil consacrées à la préparation, ainsi que les hruees de taarvil de l'activité revnleat de l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.3 Culcal de l'heure mseunel ctraocntuel

Le claucl de l'heure musneel cuoertctant srea effectué selon la frlmoue snivutae :  
 ? cas où le salarié relève du nevaiu I (animateur technicien) :

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

? cas où le salarié relève du navieu 2 (professeur) :

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

Heure de scireve : hueres de fcae à fcae cndrpeosnorat à l'activité de la grille spécifique.

Heure hraddombieae : haorrie cdonasorenprt à l'activité de la grille générale.

#### 1.4.10.4 Rémunération

Le sialare de bsaee srea calculé de la manière suatnive :  
 ? cas où le salarié relève du nvaieu I (animateur technicien) :

$$250 \times \text{vauleur du piont} \times \text{hriaroe mnueesl contractuel}/151,67$$

? cas où le salarié relève du neivau II (professeur) :

$$260 \times \text{vauleur du pnoit} \times \text{hairroe mneesul contractuel}/151,67$$

Une prime de fointocn srea calculée de la manière suivante, lruqose l'indice de l'activité relaevnt de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$[(\text{Heure hbeairadomde} \times 36 \times 1,1/12) \times \text{différence des duex icedins} \times \text{vauleur du piont}]/151,67$$

Heure hboardmedie : hoiarre cooadnserprt à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté srea déterminée au patrora de l'heure mseuel contractuel.

## Article - 1.5. Grille de classification

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

### 1.5.1 Noleulve grille à cmtepor du 1er jiaenvr 2022

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
A	257	Les csneogis et psocrsues snot mis en ?uvre. Le contrôle est permanent	Responsabilité des bneis (matériel, outils, sllae éventuellement) confiés au salarié et/ ou des ponnrees extérieures dnot le salarié a la craghe (public accueilli). Puet aoivr la geositn d'un fnod de caisse	Compétences élémentaires ipunalmqit la msie en ?uvre de procédures simples	Échanges prnfisionelesos courants
B	265			Compétences psrllsoioeefnnes ptuaerqis dnas le crade d'une activité généralement simple	Les échanges snot variés et s'adressent à des ietnrroeuctls différents
C	285 (si le pstoe ctormope henmubaetellit la ciodtnoraoin du tarvial de queuqeuls personnes, le salarié bénéficie de 10 pitons supplémentaires)	Le salarié puet interpréter et atdaeptr les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budegt prescrit. Puet ausres la coordination/ le cniosel d'autres salariés	Compétences tchieueqns et renllonaietels nécessaires à la maîtrise d'un dmanioe d'activité	Les échanges suoppsnet une capacité à amgneeutr et à désamorcer les conflits
D	305	Le salarié puet interpréter et adapetr les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un begdut prescrit. Picpitare à l'élaboration des procédures de l'équipe/ du service.		Capacité de représentation en enxerte (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
E	325	Le salarié interprète et apdate les peouscrss et luer msie en ?uvre suos le contrôle pcnetuol de son rsanboslpee hiérarchique	Ilpiuqme des focnions de cooantrdiion et de « contrôle » d'autres salariés.		

F	350	Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié n'est compté au titre de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des décisions et/ ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de son exécution. Il peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention	Capacité de représentation en interne (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
G	375				
H	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié n'est compté au titre de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Définit et assume la responsabilité économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Assume la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe H, peut assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou ponctuellement sur plusieurs secteurs d'activités.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
I	450			Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe I, il détermine et pilote la stratégie de développement.	
J	500	Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation du travail. Ils doivent détenir une délégation pluriannuelle de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires			
K	Salarié répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant				

### 1.5.2 Affectation aux salariés en poste au 1er janvier 2022

Le groupe de classification étant déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié, il convient à la date d'entrée en vigueur du présent avenant de vérifier que le salarié en poste est correctement rattaché, en appliquant les définitions et critères de cette grille.

En cas de changement de groupe, il conviendra de le faire passer par un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où le salarié est rattaché à un nouveau groupe avec un coefficient inférieur à celui détenu à la date d'entrée en vigueur du présent texte, il conviendra de reniter ce nouveau coefficient et de le compléter par des points dits « V1 » afin de maintenir la rémunération du salarié. Dans ce cas, les points en complément doivent être valorisés par la valeur de point dite « V2 ».

### 1.5.3 Affectation particulière pour le groupe A

Par dérogation à l'article 1.5.1 de la convention collective nationale, le coefficient du groupe A fixé à 247 points en vigueur dès le 1er janvier 2021.

### 1.5.4 Grille spécifique de la convention collective nationale

À compter du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des acheminements (niveau 1) est fixé à 250 points.

À compter du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des professeurs (niveau 2) est fixé à 260 points.

## Article - 1.6. Définition des catégories

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Ouvriers et employés : groupes A et B.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E, F ; niveau 1

et 2.

Cadres : groupes G, H, I, J, K.

## Article (1) - 1.7. Salaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

### 1.7.1 Cadre de la rémunération

#### 1.7.1.1 Principes généraux de la valeur de point

À compter du 1er janvier 2022, il est institué deux valeurs de point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :  
 ? une valeur de point dite « V1 », qui s'applique au coefficient managérial de branche. Ce coefficient est défini par le groupe A de la classification de la branche ÉCLAT (ex-animation).

Ainsi, la valeur de point 1 (V1) détermine le montant du salaire minimum conventionnel de branche ;

? une valeur de point dite « V2 », qui valorise tous les points conventionnels au groupe de classification concerné, supérieure au coefficient minimal du groupe A.

Chacune des deux valeurs de point est ouverte à négociation chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

#### 1.7.1.2 Valeurs de point et principe d'évolution

##### 1.7.1.2.1 Les valeurs de point

À compter du 1er janvier 2025 :  
 ? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,12 ? ;  
 ? la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

À compter du 1er janvier 2026 :  
 ? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,23 ? ;  
 ? la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.



### 1.7.1.2.2 Pnipicre d'évolution des vraules de points

À cometpr de 2022, la négociation cltlioecve prévoira systématiquement l'évolution de la vaelur du pnoit V1 sur 3 années successives, aevc psrie d'effet au 1er jaevnr de caqhue année. Les vauerls négociées seornt slistpebuecs de farie l'objet de révisions au crous de ctete période triennale.

La vluaer du ponit V2 srea négociée et définie aeenelnmut dnas le cadre de la négociation sliaalare annlluee obligatoire.

#### 1.7.1.3 Rémunération

La rémunération est la captrenortie de l'exécution du cortnat de travail. Elle résulte du cffieicneot cnnoeivneotnl affecté à cuqahe grpuoe et des éléments complémentaires, tles que notamment, les potnis d'ancienneté, et teouts aurets pierms qu'elles seiont exprimées en pnotis ou non, etc. Les éléments exprimés en ptoins snot aorls valorisés par une des vleruas de pnoit prévues à l'article 1.7.1.2.

##### a) Définition du sliraae conventionnel

Le srailae connntoeinevl se cmposse (pour son calcul) en :  
? une pairte fxie et cmmoue à tuos les emplois. Elle est égale : au coifenieeft affecté au gourpe A multiplié par la vauelr de point 1 (V1) ;  
? une partie, qui csnrerpood à la différence ernte le cfienofceit affecté au gopruoe ou navieu concerné et le cenofcieeft mniaiml du grupoe A multiplié par la veular de point 2 (V2).

Ainsi, le cucall du sialare connntvieeol burt du salarié est le siuvnat :

Salaire cnonevtneiniol burt = (coefficient du gproue A) × V1 + (coefficient du gourpe ou neaivu ? ciniecoeft du gourpe A) × V2

Ce silaare ceoetovninlnl burt est versé meenesulmelnt et poeoeltponlmennrirt au tpems de triaval du salarié.

Pour les salariés des gpoerus A à J, aisni que puor les nieavux 1 et 2 de la grlile spécifique prévue par l'article 1.4 de l'annexe I de la ciennotvon cctloelvie nationale, le sliraae cneonitvoennl diot figurer, au portara du tepms de taviarl rapporté au tepms plein, sur une lgnie dicitnste du bueilltn de paye.

##### b) Aeturs éléments de la rémunération

La rémunération se cmosope du sriaale cnnvoeenniolt et d'autres éléments tles que les pitons d'ancienneté, les prmeis de coupures, les pmeris de rtsotcieiuotnn de carrière, etc.

Chaque élément de la rémunération dvera friae l'objet d'une linge dtisnicte sur le betliuln de paie.

Sauf puor l'ancienneté ou suilpotatin eeprrsse au sien de la ceionvotnn ctlvicleoe nitaoolne ÉCLAT et de ses avenants, c'est la vluaer de point dtie « V2 » qui s'applique par défaut aux auters éléments de rémunération exprimés en points.

##### c) Égalité femmes/ hommes

Aucune différenciation ne diot être appliquée enrte les seialras versés aux feemms et aux hommes, sleon le piinprce « à tivraal égal, siaarle égal ».

#### 1.7.2 Évolution de la rémunération du fiat de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de ptions supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié ceorpronsd au tpems de tiraavl eeftciff (ou assimilé) écoulé diupes la dtae d'embauche.

Lorsqu'un craott à durée déterminée est suvii immédiatement d'un caorntt à durée indéterminée, l'ancienneté cruot à prairt du 1er juor du cnoatr à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une pmrie d'ancienneté de 2 pniots après 12 mios de tvarail efcftief ou assimilé. Ctete pmire est augmentée de 2 pniots après cuhqae période de 12 mois.

Pour la rémunération de la pmrie d'ancienneté, c'est la valeur de point dtie « V1 » qui s'applique.

Les salariés à tpems pitarel acquièrent le même nrombe de pitnos d'ancienneté que les salariés à tpems plein. La rémunération de ces pitnos est arols proratisée sleon la durée de triaavl du salarié à tpems partiel.

#### 1.7.3 Vsaaiiooirln du fiat du rncmnrreeofet de la maîtrise pofsoenlelsnire de son ptsoe au sien de la surtructe par le salarié

##### 1.7.3.1 Objet

Au crous de luer pucaorrs pneoinerssfol au sien de l'entreprise, les salariés snot amenés à cnsodeilr et/ou développer des compétences au sien de luer potse de travail. Aifn de reconnaître ces évolutions, il est institué la msie en place d'entretien périodique panouvt donner leiu à une vosiiaaroatln du sirlaae conventionnel.

##### 1.7.3.2 Modalités d'évaluation

Afin d'évaluer ces évolutions cmcoe l'acquisition d'une noluvele compétence ou une merlueile maîtrise de compétences détenues, un eetirtenn ertne le salarié et son rnpslsbeoae hiérarchique drvea aovir lieu. Ce dreerit dvera se tnier tuos les 4 ans. Il derva être formalisé par un écrit.

Pour les salariés en ptsoe à la dtae d'entrée en vuuegir de cet avenant, le pirmeer eretitenn reiatlf à la vaasoltiorin du renreeomfnt de la maîtrise ponenoifssellre dvera se tenir à la dtae aiersanirvne d'ancienneté cnnprdersooat à un mliutlpe de 4 années duieps l'embauche.

##### 1.7.3.3 Critères d'évaluation

Afin d'évaluer le rrmfwoeenct de la maîtrise pesonnrfoseille de son potse par le salarié, l'employeur se bsae sur l'analyse combinée de puulrises critères.

Ces critères snot les stiuavnv :

? La ftoomiran prfloienleonsse ;  
? Le svuii d'une atcion de faoortmin pesofeirlonnlse en vue d'une évolution plelfnsrooenie en inernte ;  
? L'acquisition d'une cicafieorttin ou d'un bolc de compétences en vue de l'acquisition d'une certification.

Dans les duex cas, la ftomoiran prleoensnflsoe diot résulter d'un pejort cocrsntiout etrne l'employeur et le salarié et, elle diot pterremete le développement de compétences en lein aevc le perjot de la structure. Les acotnis de ftaoirmon vnisat l'adaptation au pstoe ne snot pas priess en compte.

? Le développement des compétences en lein aevc le psote occupé ;  
? ? auqisitcoin d'un neiavu de maîtrise/d'expertise supérieur d'une (ou de) compétence(s) déjà détenue(s) puor amociplr les msonisis au sien du ptose ;  
? ? asitouqiicn d'une (ou de) nouvelle(s) compétence(s) professionnelle(s), mobilisable(s) dnas le potse occupé.

Pour qu'une évaluation siot pslbosie suos cet angle, il civenont de se référer à la fcihe de ptsoe du salarié.

? L'impact sur les compétences de nuvueaox ejnuex sruancttruts : adptotaain des compétences fcae à de nuoveaux enuejx ou prtejos nécessaires au développement de l'entreprise. Puor être pirs en compte, ces naeouuvx enjeux, dtis structurants, divoent être cirenmelat identifiés par l'employeur et fiare l'objet d'une cuciommoatin trtspaanenre auprès des IRP, lorsqu'elles existent, et de l'ensemble des salariés.

Les choix méthodologiques rteneus par l'employeur puor l'appréciation combinée de ces trios critères devonrt friae l'objet d'une cmooiantucmn tnrsaaterpe auprès de l'ensemble des salariés et des IRP, lorsqu'elles existent.

Chaque année, une iomianorftn srea fatie auprès des IRP qunat à l'évolution des ceenificfos de bsae du fiat de la vriioslaaton du remnrrfoecet de la maîtrise professionnelle. Cttee ioarfntion srea détaillée par gourpe de cifiaoisctln et par

genre.

#### 1.7.3.4 Mtanont de la voiirstaolan et modalités d'octroi

Dans la muerse où ctete voatiastiolrn vsie à reconnaître un refnmcneeort de la maîtrise plslefiernsoone au sien du pstoe de travail, ctete dernière s'effectue par l'application d'un taux de mroajaoitn sur le cfieocnfeit du grpoue de rattachement, asainsobut à un naveouu ceifcniefot puor le salarié.

Par exception, à l'issue du periemr entretien, l'octroi d'une vitaosoailrn est de droit. Celle-ci ne porrua être inférieure à 1 % du coiefnfcet du gouppe de rtnmaeachett du salarié.

Lors des enirenetts suivants, l'octroi d'une vloiiaroatsn correspond, le cas échéant, à un tuax de mraaiotojn du cffecieonit du groupe de reahtmanctt décidé lneermibt par l'employeur.

Le salarié ne puet se vior rfuseer une évolution de son ccnefeioift du gupore de ramctaeehntt après duex enetnetirs consécutifs n'ayant donné leiu à acnuue valorisation. Dnas ce cas, le salarié diot bénéficiér d'une vrslaoiitaon qui ne puorra être inférieure à 1 % de son cfiefniocet de gopure de rattachement.

Pour les salariés à tmeps partiel, le tuax de maartijoon s'applique également sur le cfneieoifct du goprué de rattachement. C'est aorls la rémunération qui est proratisée par rpaopt à luer durée de travail.

Pour tutoe vraillsooatn en aiactpilon de cet article, qui atouibt à un naevouu ceeffcnoit aevc une décimale, il cirnevodna d'arrondir au point supérieur.

En cas de cngameent de groupe, ce pntgecruaoe attaché à la maîtrise poilnosenefsrle d'un poste ne s'applique puls suaf si le naveouu csnseelmat iilmupqe un cieocffeint inférieur, le cfieioecnft le puls fvlobaae srea aorls retenu.

#### 1.7.3.5 Resime d'un lievrt de pracrous pefnsnosoeiril au salarié

Afin de ptmrtree à l'employeur et au salarié d'assurer le sviui de la vaioirtlsoan du rnoefremecnt de la maîtrise possnlnefrloee un lievrt de purcaos pinsooreenfls au sien de l'entreprise srea riems au salarié. Il pemrtreta à canhcue des praiets de s'y référer lros de l'entretien périodique.

Afin d'accompagner les eeryomupls et les salariés dnas la msie en ?uvre de ces dispositions, les peerianats saouicx établiront ce lvriet de paucors pnoioserfsl au puls trad puor le 1er jvinaer 2022. Puor ce faire, les tauvrax débiteront dès le 2d sstmeree 2020.

### 1.7.4 Indemnités liées au ctetnoxe de l'emploi

#### 1.7.4.1 Objet

Certaines sunitoiats rueqaabmrls d'emploi nécessitent d'être mieux piress en considération nnommetat au naievu de la rémunération snas puor ataunt qu'elles iqpuenmlit un cgehmnnaet de groupe. Il est anisi défini au sien du présent txtee duex situations, ce qui n'exclut pas, puor les ererpniets la faculté de reconnaître en complément d'autres suaitniots rrqeelmaabus et aisni prévoir des indemnités de sujétions particulières.

Pour vlieosrar ces soaintits raramulqebes d'emploi, il est instauré une indemnité intitulée « Indemnité liée au ctetone de l'emploi » au sien de la cnttioevn clvlioecte nationale.

#### 1.7.4.2 Snoutiitas rbmularqeeas d'emploi dnnnoat leiu à l'attribution d'une indemnité particulière

##### a) Pculievarne verticale

Elle est eunndte cmome étant la sutiaotn dnas leualqle le salarié eecxe deievsrs activités ravenlet de duex gpreuos dntscitis de la classification.

Ainsi, lrousqe le salarié est coindut ? du fiat des scutuetrs de l'entreprise ? à exercer de manière ptnnrmaeee ou trpemrioae

des activités qui relèvent de qoiutalinicafs ceranordpsnot à un gorpue supérieur au sien, dnas ce cas le venersemnt de l'indemnité diot être dû suos cdoitinnos seintvaus :

? si ces activités cdoprsrenonat à un gpruoe supérieur snot inférieures à 20 % du tmeps de taiavrl hamderodibae ou auennl contractuel, dnas ce cas le mtonant de l'indemnité est égal à la moitié du différentiel entre le cieoeficnt du gproue supérieur et le cicfeenioft du gouppe de rntmcehtaet du salarié ;

? si la pleanucvltre vriactelete est supérieure à 20 % du tmeps de tivraal hbaiddreaome ou aneul cnoatcteurl du salarié, il cevonint de dgtuisien la siaotiutn soeln qu'elle est petnaemnr ou teiorpmare :

? si ces activités caedsnprnroot à un guproe supérieur snot exercées de manière prmneaete et snot supérieures à 20 % du tmeps de travial hbdameroaide ou aunenl contractuel, dnas ce cas, il cvonneida d'appliquer l'article 1.2 de l'annexe I de la cienvoontn cocteville natilnoae ÉCLAT dnaonnt ansii leiu au cneemaslt du salarié dnas le gouppe cprsnoranoedt à l'activité la puls élevée ;

? si ces activités cprnsaenroodt à un gpruoe supérieur snot exercées de manière treipamroe et snot supérieures à 20 % du tmeps de taviarl habmeradoide ou aneunl contractuel, dnas ce cas le motannt de l'indemnité est égal au différentiel entre le cocifneifet du grupoe supérieur et le cneeffcioit du grupoe de retamechnatt du salarié.

##### b) Plrilcenuvae horizontale

Elle est euntdnee cmome étant la suoiaitn où le salarié oueiccrpat une footncin plpianirce ainsi qu'une ficonotn acocersie dnas le même guproe de la classification.

Ainsi, aifn de vailosrer la pvolcyleane penearnmte ou triareopme des fnoitocns aoilepmccs par le salarié au sein de son guproe de rattachement, une indemnité srea due dès lros que la fontcion airsecosce représente au mnois 20 % du tmeps de tavrail hrmedadoaie ou aennul contractuel.

Le maonnt panchler de cette indemnité est égal à 2 % du cneiefcivot du grupoe de rthaatnmeet du salarié.

Cette vaotrisialon ne se siuubstte pas aux hruees complémentaires ou supplémentaires qui sanrieeit éventuellement mobilisées puor réaliser cette mission.

#### 1.7.4.3 Cidtonnios de versement

Dans la mserue où les indemnités liées au cnttxoe d'emploi vneilorsat des souantitis rmlarueqebas d'emploi, ces dernières ne donevit être versées qu'à la coiontidn que le salarié snot efeeecftvmint placé dnas l'une de ces situations. Ainsi, dès lros que le salarié est confronté à une de ces situations, le vnremseet de l'indemnité derva aovir leiu mnsuelmeleet et au ptoara de la durée de taarvil contractuelle. Un anvnaet au coantrt de tvraial drvea être systématiquement formalisé.

Cette indemnité est due tnat que le salarié se trouve dnas la siituoatn rbaqlmaeure d'emploi décrite. Dès lros que cette stiaotun cesse, l'indemnité n'est puls due.

Les indemnités liées au cnextote de l'emploi ccernnoent les salariés relneavt du gporue A au gupore F.

Dans le cas où une epesrrinte aruiat déjà valorisé une de ces situations, les vnotsliaraios prévues par le présent texte ne se cnueulmt pas. Dnas ce cas, il chedrvonia de reinter la voaroatilsh la puls favorable.

En cas de valorisation, il cnvnoeit de l'indiquer sur une linge dstictnie du bluitlen de salaire.

Pour les salariés à tmeps partiel, la rémunération de cette vroilatosaïn est proratisée par rrapot à luer durée de travail.

#### 1.7.5 Riseutotticonn de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dnas la lmtie de 40 points, srea psire en ctmpeo immédiatement sur présentation de pièces jeisuivtfctas (fiches de pyae ou ciecafirtt de travail) selon les modalités svuieatns :

? ancienneté de bcrhnae : les périodes de tvaiarl égales ou supérieures à 1 mios sornet additionnées et le nobrme d'années

entières otubnees dornena leiu à une pmrie mensuelle.

Cette pimre srea égale à 2 pitons par année entière ;

? ancienneté dnas l'économie siolace et sadlioire (associations, muetlleus et coopératives ?) : les périodes de trvaail égales ou supérieures à 1 mios soenrt additionnées et le nrmobe d'années entières otuebnes drennoa leiu à une pmrie meulelnse ;  
 ? ancienneté dnas un atrue seeutcr privé ou public : les périodes de tairval égales ou supérieures à 1 mios seront additionnées et le nombre d'années entières oueetnbs denrnoa leiu à une prime mlneseule dès lros que le (les) emploi(s) précédemment occupé(s) est (sont) de même nautre que cluei puor leeql le salarié est recruté. Le vnmseeret de cette prime s'applique à coeptmr des eabmhecus au 1er jenviar 2022.

Les primes prévues au 2e et 3e turet seront égales à un point par année entière.

Ces trois lgines puvenet fruegir sur une même ligne du billuetn de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de ces pntois est proratisée par raporpt à luer durée de travail.

### 1.7.6 Déroulement de carrière

À ctöpmer du 1er jiaevnr 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé.

Les pntois ? déroulement de carrière ? détenus antérieurement à cette date, par le salarié, rneestt acquis.

Ainsi, à cepomtr de cette date, tuos les salariés bénéficiant de pitons rtleiafs au déroulement de carrière cronsnovert ces pntois sur une ligne dnititsce de luer fhicie de paie.

(1) *Vior pirtae « Saelrias ».*

## Article - 1.8. Exemples d'emplois et formations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

### 1.8.1 Généralités

Les eopmils ci-dessous snot cités à ttire d'exemple. Les définitions et critères de la gillre de l'article 1.5 pmerteontr de préciser le groupe. Ces elmpxees diveont seivrr à classer, par analogie, tuot aurté emploi.

Le même emlpxee d'emploi puet être cité dnas plseieurs groupes. La différenciation se frea par référence à la girllle de définitions de l'article 1.5 ci-dessus.

Les diplômes ou cocirnetiiftas ne snot donnés qu'à titre inadctiif et ne pnevut pas sveirr à la csoaisfliicatr des salariés. Toutefois, il est rappelé que cniaerets activités snot réglementées par l'État et peevunt exgier la psssoison d'un diplôme particulier.

Les salariés snroet classés au gpruoec asrenponrod à la réalité du ptose et de la mssioin selon les définitions et critères donnés dnas le telabau de l'article 1.5.

Le catonrt de tvaairl et le beuiltln de sraliae deonvrt crtpeoomr la désignation précise et réelle de l'emploi.

### 1.8.2. Exemples d'emplois

## Annexe IV Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle CQP Avenant n 34 du

Groupe 2	Agent administratif, aengt d'accueil, adie de cuisine, anegt de maintenance, agnet de service, anegt de saeiulvrcnle ou de sécurité, aengt thceiuqne d'entretien, employé de restauration, standardiste, sleilrvnuat post- et périscolaire...
Groupe 3	Agent d'accueil et d'information, aengt d'accueil et de vente, secrétaire, anegt de mcnientaane et de gardiennage, adie bibliothécaire, adie documentaliste, adie éducateur, amiuaentr périscolaire, auiriauxile de puériculture, cimoms de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...
Groupe 4	Animateur, atnmuaier ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, gdrae amunieatr (environnement), giude accompagnateur, guide, intaufremor jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, tcinhceein spectacle...
Groupe 5	Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économe, csnielelor fmialial ou professionnel, dieeructr CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, gduie accompagnateur, ieaonrmftur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale...
Groupe 6	Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de miiossn chef comptable, conservateur, cilosener fmialial ou professionnel, diuelnosttcmæ bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, gudie accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, rnlapsbosee d'équipement, raesnbpolsé de formation, ransoelspbe de sercvie ou de secteur...
Groupes 7-8	Conservateur, dieertucr asmtdiirniatf et financier, dcuaiertr d'association, dectieurr d'équipement, drtieecur de service...

### 1.8.3. Pprilacneis cenicartitoifs spécifiques à la branche

Le taebllu ci-dessous iquidne puor les prcpuniiax diplômes du cmahp de l'animation les neivuax aulqux ils se sinteut (niveaux 4 à 6).

Il est rappelé que ce n'est pas le diplôme en soi qui cdiount à un neviau de classification, mias bein le tpye d'emploi que ces diplômes pnmteteret d'exercer.

Niveau	Certifications
3	CQP animateur/animatrice périscolaire
4	BEATEP ou BP JEPS
	BEES 1er degré
5	Educateur jnuees enfants, diplômes d'Etat d'éducateur spécialisé
	DEFA
	DE dasne ou musique, DMUI musique
	DEUST
	DUFA
6	DUT-BTS carrières sileocas oioptn animation
	BEES 2e degré
	DE-DPAD
	Licence pefnrleosslolne d'animation
	CA dnase ou musique

**15 novembre 1995**

## Signataires

Patrons signataires	SNOGAEC ; UNODESC ; SADCS.
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; FNSAC-CGT ; AFECTAM-CFTC ; SNEPAT-FO.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les partenaires ont voulu développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre des critères de qualification professionnelle (CQP) dans le secteur d'activité de l'animation.

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

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

## Article - 1. Modalités de création des CQP

*En vigueur étendu en date du 8 mars 1996*

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

1.2. La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges qui doit comporter :

- ? 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 compétences d'emploi ;
- ? les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- ? l'évaluation des connaissances et des adjectifs professionnels ;
- ? les modalités de prise en compte des acquis professionnels.

1.3. Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

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

## Annexe V- Contrat de travail à temps partiel à double horaire Avenant n 52

## Article - 2. Organisation de la préparation des CQP

*En vigueur étendu en date du 8 mars 1996*

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

2.2. Cet accord est donné sur la base d'une demande communautaire :

- ? les modalités pédagogiques 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 rôle spécifique.

## Article - 3. Délivrance des CQP

*En vigueur étendu en date du 8 mars 1996*

3.1. Un CQP ne peut être délivré qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP.

3.2. Pour la passation des épreuves, un jury est constitué par :

- ? le responsable de la formation ;
- ? un représentant des organisations d'employeurs désigné par la CPNEF ;
- ? un représentant des organisations de salariés désigné par la CENPF ;
- ? deux experts désignés par les représentants de la CPNEF.

## Article - 4. Reconnaissance des CQP

*En vigueur étendu en date du 8 mars 1996*

4.1. Les salariés peuvent être classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur qualification.

4.2. L'envoi d'un salarié en formation préparatoire à un CQP, ou l'exigence de la possession d'un CQP lors de l'embauche, vaut présomption de qualification au niveau du CQP requis.

## Article - 5. Liste des CQP

*En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010*

Aimutner périscolaire (groupe B des classifications)

**du 19 mai 2000**

Signataires	
Patrons signataires	SANEGOC ; SACDS ; UNODESC.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2001*

L'activité basée sur le rmyhte siloacre d'un ganrd nobmre de scuutrets de la bhcrane entraîne puor des salariés l'existence de périodes travaillées ctomarnopt des aanreltcnes d'horairesavec des écarts supérieurs à 30 %, snas que la vaioiratn ne pssieue se prudorie sur puls de 2 hroeris différents (1).

Le présent aevnant a puor but de pretetrme la csnuoocin de cornats de trivaal à durée indéterminée à tmeps patirel dnas ctrieans seceturs de la bnhacre de l'animation aifn de fiaevsorr la pérennisation de ces emplois.

(1) Tmree ecxlu de l'extension (arrêté du 1er mras 2001, art. 1er).

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2001*

Le présent accrod cncneroe tuos les salariés à tmeps ptaeril dnou l'activité est basée sur un dobule horaire (périodes scolaires, périodes de congés scolaires).

## Article 2 - Droit syndical et institutions représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2001*

Tuot salarié suos ctroant de tiavral à tmeps periatl à dlobue haroire puot être délégué syndical.

Tuot salarié suos conratt de tviaarl à tepms preatitl à dbuole hoarrie puot être représentant du personnel.

Tuot salarié suos coartrnt de taarvil à tmeps pieatrl à dlbuoe

## Avis d'interprétation n 1 du 8 janvier 1990

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 8 janv. 1990*

La dénonciation d'un arccod cloicetlfi diot s'accompagner, qlulees que sieont les dsotiosnips de cet aoccrd :

- des nvuleoels ptnospioiors de l'employeur ;
- des modalités de négociation.

hrrioae puot ppirectiar aux réunions des cimonsmssois prraiaetis ofefecillis ou constituées d'un cummon accord au paln ntiaanl et au paln régional au trite de la ctnoneoivn de l'animation.

Les hruees de délégation ou de coosmismn persis par les salariés suos conartrt de tvarail à dlobue horaire, pnnadet les périodes basses, snot payées cmome tmeps de travail.

## Article 3 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2001*

La rémunération du salarié suos cnratot de triaval à temps ptaeril à dlobue horirae est mensualisée sur la bsae svinutae : l'horaire mnuseel sarvent au caucll de la rémunération srea égal au douzième de l'horaire aunnel gaanrti fiurgant au contrat, majoré de 10 % puor tienr ctmope des congés payés.

## Article 4 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2001*

Le salarié suos craontt de tiraval à tpems pital à dlobue horiare bénéficie de 5 sieanems de congés payés par clcye de tivaarl de 12 mios (du 1er spbermtte au 31 août de l'année siatnvue ou à une aarte période prévue contractuellement)(1) et ccei dès l'année d'embauche.

Le crtantot de tiraval diot prévoir le nbmroe de smeinaes miauxmm qui pvnueet être pseris en période haute, snas que ce nbmroe pussie être inférieur à 3, dnou au minos 2 snieames consécutives enrte le 1er jluillet et le 31 août.

(1) Tmrees exlucs de l'extension (arrêté du 1er mras 2001, art. 1er).

## Article 5 - Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2001*

En outre, le ctarnot de tairval précise :

- ? l'horaire anneul miniaml de tiavral ;
- ? les périodes de taviral ;
- ? la répartition des hueres de tiavral à l'intérieur de ces périodes ;
- ? les règles de mtidioiacofn éventuelles de ctete répartition.

## Article - Interprétation de l'article 4.4

*En vigueur étendu en date du 14 mai 1990*

Pendant la période de 90 jorus d'arrêt de maaldie dnnonat diot à un vrsenemet complémentaire de l'employeur, et qules que sieont les driots du salarié au rgared des indemnités journalières de la sécurité sociale, le vsrneeem de l'employeur est limité à :

- 100 % du saalrie burt pndeant les toirs pemirres jrous de l'arrêt de tiavral ;
- 50 % du sliarae burt pennadt le reste de la période.

## Article - Interprétation de la classification

## groupe V

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1990*

Un salarié dnot les tâches cpmobltaes cnmenrneopt l'établissement du balin annuel, du cmtpoe de résultat ou puls généralement de l'ensemble des dmnecouts cblptameos de synthèse frunios aux icneants statutaires, ne puet reevelr d'un guopre inférieur au guopre V.

### Article - Interprétation de l'article 5.5

*En vigueur étendu en date du 8 oct. 1990*

Les salariés anyat eu la qualité de crade antérieurement à l'extension de la ctonioenvn cvilocetle et n'ayant pas été classés en groupe 7,8 ou 9 lros de sa msie en place censvorent les aavegntas staiunvs :

- iisrpiocnnts et cotioainsts à l'APEC ;
- iionpsitrncs et ctiniosoaas à un régime de ritaere des cdars (garantie minimale)
- durée du préavis et indemnités en cas de ruutrpe du contrat.

Le mmuiim cnetivononnel (salaire, ancienneté) srea cueli du groupe de classification, snas que clea piusse eatniernr une perte de slaaire (sauf en cas de mserue disciplinaire).

Cet aivs complète les doinpsssoits de l'article 5.5.

Le présent aivs frea l'objet d'un dépôt à la dtcoirien départementale de l'emploi et d'une dmeande d'extension.

### Article - Interprétation de l'annexe II

*En vigueur étendu en date du 10 juin 1991*

La cmmsiison ntaaloine d'interprétation réunie le 10 jiu 1991 déclare que l'avenant n° 8 cncrnoee enmeeluvscxt les salariés embauchés suos le régime de l'annexe II et ne puet en aucun cas et suos qeqluue fmroe que ce siot être utilisé puor cesasl r les salariés ralevnet du régime général.

Un salarié peernmant oncpuact des fronciots en ctrene de lorsiis ou de vecncaas diot être classé dnas le guorpe qui cnsoorperd aux tâches et responsabilités réellement exercées :

- aumtniares : au mions le grupoe III ;
- duiecrttes adnjitos : au mions le gurpoe IV ;
- diecruerts : du gouppe IV (plus 10 pintos de pmrie de responsabilité) au gproue VII.

### Article - Interprétation relative aux salaires

*En vigueur étendu en date du 10 juin 1991*

Le silraae burt calculé snviuat les règles de la cneovinton cltcoleive (salaire de bsae puls ancienneté) ne sarauit être

inférieur au sailare burt antérieur, crenpaonmt tuos ses éléments cttfuiouitnss (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.).

Si la cifsascoitialn dnas la cntvnieoon ceoctlvile fiat apparaître un slariae théorique inférieur, une pirme différentielle diot être attribuée suos forme d'un mannott exprimé en pntios ou en francs. Dnas ce dreienr cas, sa vuealr ne puet être diminuée.

### Article - Réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi Interprétation de l'article 4.4.3

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1991*

La Cmosiismon nianlotae d'interprétation, réunie le 18 noermvbe 1991, émet l'avis svuiant :

Le dirot à la réduction de l'horaire de tiaravl jioleuarrr puor la rehcehrce d'un nouvel emploi, pnaendt la période de délai-congé en cas de lccnimeeeeint (art. 4.4.3) s'exerce de la manière sunivate :

- puor les salariés anyat un tpmes de tivaarl crcoteanutl égal ou supérieur à un mi-temps : 2 hereus par jour, éventuellement clumleubas en fin de préavis, après acocrd de l'employeur ;

- puor les salariés ayant un tpems de taraivl crottcnuael inférieur à un mi-temps, le dorit à réduction journalière du tpmes de tvriaal est égal à 25 p. 100 de celui-ci, éventuellement cbllaumue en fin de préavis, snas qu'il siot nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur.

### Interprétation relative à la prime d'ancienneté

Article 1.1 - INTERPRETATION de l'  
*En vigueur étendu en date du 4 mai 1992*

La cimsomoisn réunie le 4 mai 1992, émet l'avis snaviut :

L'assujettissement d'un oagrmisne à la cootenvinn cvoltlceie de l'animation scuotucilrleloe ne dépend que de l'activité réellement exercée de manière pinclarie par cet organisme.

Le cdoe A.P.E. et les stttuas ne peunevt être que des éléments complémentaires.

Article 1.1 - INTERPRETATION de l'  
*En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001*

La cimoomsisn réunie le 4 mai 1992, émet l'avis svniuat :

L'assujettissement d'un osrinagme à la ctioenvnon ctloviecle de l'animation ne dépend que de l'activité réellement exercée de manière plrinipcae par cet organisme.

Le cdoe A.P.E. et les sttauts ne pneveut être que des éléments complémentaires.

## Article - Interprétation de l'article 1.1

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1991*

La Csiimsoomn natainole d'interprétation, réunie le 18 novebmre 1991, émet l'avis saivnut :

La pimre d'ancienneté n'est pas un élément du sliarae de base. Elle diot feriugr dcetinmeitsnt sur le btilulen de pyae et être exprimée en points.

La prmie d'ancienneté est majorée, à la dtae aiairernsnve de l'embauche du salarié, du nrmboe de pntois (3, 4 ou 5) prévu puor le groue de citfoaascislin dnas luqeel est affecté l'intéressé à ctete même dtae et clea queul que siot le tmeps de traavil du salarié.

Elle est eintuse versée pnepnntloroeloreimt au tpmes de traavil ctcrunoatel du salarié.

Queul que siot le tmeps de tarvial ceurtncatol du salarié, le diort à la pmire d'ancienneté et ses amtunetigonas se callcue par période de dzoue mios à cptmoer de la dtae d'embauche.

## Article - Interprétation de l'article 1.1 Avis du 4 mai 1992

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 1992*

La cmisoisomn d'interprétation réunie le 14 décembre 1992 émet l'avis savunit :

Lros de l'application de la cioevtonnn collective, le sarliae burt calculé selon les règles de liatde citnovenon (salaire de bsaie puls ancienneté) ne saauirt être inférieur au salriae burt antérieur, cmernnoapt tuos les éléments cuiistntftos (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.).

Si la casloaiticifsn dnas la cninoveotn cveiltloce fiat apparaître un sailare théorique inférieur, une pimre différentielle diot être attribuée suos la fmroe d'un mnotat exprimé en fcrans ou en points.

## Accord du 14 janvier 1991 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation Annexe au titre VII

Signataires	
Patrons signataires	SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	FNSAC-CGT ; FTILAC-CFDT ; SNEPAT-FO ; CGC.

Lsruoqe cttee prime est attribuée en francs, sa vulear ne puet être diminuée.

Lsrquoce cette prime est attribuée en points, elle puet être ruvee à la baisse, voire supprimée (sans que clea pssuie entraîner une dnmutiion du sarliae de base), à l'occasion d'un cegmnahnet de groupe.

## Interprétation de l'article 1.1 Avis du 14 décembre 1992

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 1993*

La commoissin d'interprétation de la civonetnon cetlilvcoe de l'animation sicellouurltoce réunie le 1er février 1993 émet l'avis sniavut :

Les temers d'activité d'intérêt soaicl ctnnuoes à l'article 1.1 puor qeliaiuftr les oeinmrsags qui relèvent de la cotevnnion citocelvlv dvneoit être eendunts cmome des osiemnrgas oarvunet dnas l'intérêt général de la société, et non dnas le snes des activités scaoelis organisées puor les ccuohes défavorisées de la population.

De même, les teemrs : "ouvertes à ttueos catégories de population" denivot se cernmrdope de la manière suvtniae : "quelles que seoint la ou les catégories de pouiotapl n revanlet de l'activité de l'organisme".

*En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001*

La cmsoioismn d'interprétation de la cotvnoinen coielvctle de l'animation réunie le 1er février 1993 émet l'avis siavunt :

Les tmrees d'activité d'intérêt socail cetonuns à l'article 1.1 puor qulaieifr les oagsiermns qui relèvent de la cveoointnn colceitvle dniovet être eenndtus cmome des onigmesars oauevnrnt dnas l'intérêt général de la société, et non dnas le snes des activités sioelacs organisées puor les ccoehus défavorisées de la population.

De même, les tmeres : "ouvertes à ttueos catégories de population" dievnot se cnermporde de la manière sutnavie : "quelles que sionet la ou les catégories de piapoulton rlevanet de l'activité de l'organisme".

## Article 1er - Composition

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

La cimssmioon piaarrtie nnalaoite emploi-formation de l'animation (CPNEF ASC) est composée paamteirneirt de représentants des oigaiaonsrtns scnilyeds des employeurs, d'une part, et des salariés (un tirtaulie et un suppléant par organisation), d'autre part.

Ces représentants snot désignés par les oirsnotnaagis sieatingras de la cntveionon ceocitlvle nlinatoae qui deiopsnt à tuot moment des mdntaas anisi confiés.

## Article 2 - Objectifs

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 1990*

La CNEPF ASC est chargée de mtrtee en pclae et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tuos les myenos nécessaires à la réalisation des otijcefbz définis par le présent accord :

? rcrnefeor les mnoeys de réflexion et d'action de la prfoisesn dnaz tuos les doaimnes liés à l'emploi et à la footraimn professionnelle, namotment par la rnaenccosasnne des qniicalaiftous iintalies ou auicqses ;

? aigr puor fraie en sorte que l'emploi et la fatmoioirn pelfirnolessoe sieont reuonncs cmome étant les éléments déterminants d'une plquiiote sliaoce nctviaore ;

? élaborer une plqoiute d'ensemble tnat en matière de famootirn que d'emploi ;

? mttete en plcae les mneyos nécessaires à l'application de cttee politique.

## Article 3 - Mission

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

### 3.1 Formation

En matière de formation, la CNEPF ASC est puls particulièrement chargée de :

? ruegperor l'ensemble des données qui penrtentrot d'établir le bilan des acintos de frmaiton réalisées dnaz le cdrae du paln de footarmn , des CIF, des fimnraoots en alternance, des CFI, etc. ;

? définir les mnoeys à merte en orevue puor que piusse être réalisée une véritable pqitioule d'insertion des jeeuns dnaz le sucteer professionnel, nmtmnaoet dnaz le carde de l'utilisation du 0,3 % de la msase saalirlae prévue par la loi ;

? rhcheceer en cecntrtaioon aevc les pvuorios piuclbs et les orinsgemaz de foaomritn les meonys pprroes à asresur l'optimisation des reeoussrcs de ftooirman ;

? mrtete en ?uvre aevc l'Etat un coartnt d'étude prévisionnelle de l'emploi en vue d'élaborer un emgnnaeegt de développement de la fomitaron pselnlisoefnroe dnaz l'animation.

### 3.2 Emploi

En matière d'emploi , la CPNEF ASC est puls pirluritenacemnt chargée :

? d'étudier en pcmannreae l'évolution des elomips tnat qumelteavainitt que qtuavetaimnnt ;

? de cehechr toteus les snltouios sbliceipestus de réduire la précarité de l'emploi ;

? d'adapter le développement des fnmrtoioas plsonseonirlefes à l'évolution de l'emploi ;

? dscesiuter en cas de lcnmenceieit économique tueots les soltounis stlecespuibs d'être mises en ouvere puor ficileatr le reescsaenmlt ou la rerosvicneon ;

? de tuvreur les mnoeys d'une mleiluree gstioen de l'offre et de la damnade d'emploi ;

? d'effectuer toteus les démarches ueitls auprès des omgraniess plucbs de peacnmlt en vue de cruicnoor à l'insertion pfnelsiloonese des jeunes à l'issue de luer formation.

## Article 4 - Organisation

*En vigueur étendu en date du 26 oct. 1995*

Les piraets stigaireans lasisent à lures représentants au sien de ctete comisosimn le sion de déterminer les règles de son orosiagtant et de son fonctionnement, nentmtoat :

? périodicité et cadreneilr des réunions ;

? élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dnaz le recspet de l'alternance liée au patrasimre ;

? prsie en cagrhe des frias de pociprittaian aux réunions de la comosmsiin (dans un peiemrr tmpes ctete prise en caghe se frea conformément à l'article 1.7 de la conineovtn citlocvele nationale) ;

? détermination des rucsreeoss de la CNEPF ASC et de ses mnoeys d'action.

Les mermebs de la CEPNF snot habilités à dtuiser les dnspitosoiiis financières , pédagogiques et aatrtvisinedmis nécessaires à l'application du présent accord .

Dans toetus les entreprises, il est institué une ctisaioon de 0,04 % de la msase silaarlae au tirte de la Cimomssion ptiaaire nloatiane emploi-formation puor des rhceehrces et études relatives à l'emploi et à la fomoaitrn dnaz la bhcanre et puor le ftnnoennciemot de la Cimsosoin piaritrae ntilaoane emploi-formation.

Cette cttsioiaon de 0,04% de la masse saiarlale btire au trtie de la Csmsiomion paitrarie natanlioee emploi-formation srea appelée par l'OPCA désigné par la branche. Ce vmnereest diot être effectué, seul qu'en siot le montant.

L'utilisation des fonds collectés par l'OPCA désigné par la bhcnrae au titre du 0,04 % "études et recherches" frea l'objet de modalités définies par la Csmsiomon paitiarre notaaainle emploi-formation.

## Article 5 - Litiges et contrôles

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 1990*

Toutes les difficultés d'application des teetxs en vgiuuer et des cuesals du présent accord srneot somsuies :

? siot à la csismoomin mtxie nitalaone de négociation de la cvnoitonon cilvocltee nnoliaate si eells snot soulevées par une des oisonnaritags siègeant à la CPNEF, et croacnnet l'éventuelle renégociation du présent accord ;

? siot à la cimossiomm nalioante de ccolniaotiin et d'interprétation de la même cveontinon ciecovtllle nataonlie puor les aeutrs cas.

## Article 6 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Le présent acrcod est aaicbpllle à l'ensemble des osgmnireas epulymeors etnarnt dnaz le cmahp d'application de la cotenvinon cotciellve nntiaaloe " Animitaon " du 28 jiun 1988 et étendue par arrété du 10 jnviaer 1989.

L'ensemble des présentes diisnsooipts est abclplalie à la dtae du présent accord.

Il puet fiare l'objet d'une dnaemde de mfoiioadticn ou de dénonciation. Cttee demande, d'un ou peluisurs signataires, dvera être portée à la caionnsacnse des ateurs sneiiargats par lrttee recommandée aevc accusé de réception, en tannet cotmpe d'un préavis de 6 mios aavnt son examen. Elle devra énoncer de



manière explicite les motifs de modification ainsi que les motifs de la demande.

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

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC ; SADCS.
Syndicats signataires	SNEPAT-FO ; CFDT.

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Le présent accord a pour objet, en complétant les dispositions existantes dans les textes législatifs et réglementaires, de préciser les modalités d'utilisation des contrats emploi-solidarité par les employeurs adhérents à la convention collective nationale de l'animation.

Les parties 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 revoter un an après son entrée en vigueur pour fixer le point sur son exécution et y apporter les modifications nécessaires.

Cet accord sera complété, dans chaque entreprise, par l'information prévue à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992*

La signature d'une première convention avec l'Etat telle que prévue à l'article L. 322-4-7 du code du travail donne lieu dans chaque entreprise à une information présentée pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

Cette information définira dans le cadre du projet global de l'association les activités nouvelles, le développement des activités existantes ainsi que les emplois existants et/ou nouveaux qui sont concernés par la convention passée avec l'Etat.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992*

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 ;

## Protocole d'accord du 14 juin 1993 relatif au financement de la formation professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 14 juin 1993*

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés soussignées sont d'accord pour que les organismes professionnels recueillant des cotisations d'origine conventionnelle

Les partenaires sociaux saignent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

? le suivi du CES en fin de contrat (création d'emploi, projet personnel de formation...).

Ce rapport est présenté pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997*

L'employeur doit permettre à toute personne bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité l'accès à la formation professionnelle.

A cet effet, chaque employeur de CES devra demander à l'Etat la prise en charge d'une formation en fonction des dispositions prévues par les textes sur les contrats emploi-solidarité.

De la même manière, les titulaires du contrat emploi-solidarité ne peuvent prétendre aux dispositions du plan de formation de l'entreprise.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992*

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

#### 4.1. Travail exercé par un salarié

Chaque salarié doit la durée de travail correspondre au minimum à un mi-temps ne peut être inférieur de plus de trois semaines bénéficiant de mesures pour l'emploi.

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

En l'absence de salariés, ou de salariés susceptibles d'être tuteurs, le travail est exercé par un administrateur possédant les compétences requises. Dans ce cas, l'entreprise ne peut cumuler plus de deux statuts emploi-solidarité simultanément.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992*

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

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992*

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité sont électeurs ou éligibles lors des élections de représentants du personnel en fonction des règles appliquées à l'ensemble du personnel.

### Article 7

*En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992*

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

financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour eux de leur participation à la gestion de ces organismes.

Concernant l'uniformation, les organisations soussignées précisent que la convention collective définie au titre VII de la convention collective, soit 0,10 % pour les cotisations de plus de 10 salariés et 1,45 % pour les cotisations de moins de 10 salariés est composée de la manière suivante :

- plus de 10 salariés : 0,084 % pour le complément conventionnel

aux dépenses de formation personnelle et 0,016 % pour la contribution aux frais de préparation et d'études ;

- moins de 10 salariés : 1,434 % pour le complément contributif aux dépenses de formation personnelle et 0,016 % pour la contribution aux frais de préparation et d'études.

Les sommes destinées à couvrir les frais de préparation et d'études sont versées par les entreprises à Uniformation, ce qui

## Procès-verbal n 33 du 6 juin 1997 relatif à la commission paritaire nationale de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	SNAEC SO.
Syndicats signataires	Fédération nationale des services de santé et des services sociaux CDFT ; Fédération nationale des étudiants du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle USPAOC-CGT ; Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ; Fédération française des professionnels de santé et de l'action sociale CFE-CGC.

*En vigueur non étendu en date du 6 juin 1997*

La commission paritaire nationale de conciliation réunie ce jour à

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

Signataires	
Patrons signataires	SNEOAGC ; UEDSONC ; SADCS.
Syndicats signataires	Syndicat des mineurs et l'orsis CTFC ; SNEPAT-FO.
Organisations adhérentes signataires	La Fédération nationale des enseignants et de l'audiovisuel CDFT (FTILAC-CFDT) (BOCC 98-37).

### Article 1 - Horaire figurant sur la fiche de paye

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998*

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

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

Hs x 39 x 4,33  
antérieurs : -----  
26

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

est déterminé par un versement mensuel de 0,4 p. 100 composé de :

- 0,384 % au titre du plan de formation ;
- 0,016% pour la contribution aux frais d'études.

La méthode de calcul de ces différents fonds et les modalités particulières de versement sont définies en annexe à l'avenant Umatoir et la commission paritaire Emploi-Formation.

La demande de la CDFT et sous la présidence des salariés, a été appelée à se prononcer sur la constitution des comités à : "la Fédération des monstres de quartiers" de Saint-Nazaire (44600).

La commission constate que :

- dans la grille de classification actuelle, l'emploi d'animateur socio-culturel se situe sur 3 échelons : échelons 230, 250 et 287 ;

- le niveau de classification d'un emploi relève de la responsabilité de l'employeur ;

- le statut fonctionnaire en commission intitulé : profil de poste de l'animateur peut être assimilé à un emploi d'échelon 287.

Dans la circonstance, il n'y a pas été faite référence dans les contrats de travail. Celui-ci n'est donc pas contractuel.

La commission de classification recommande qu'en cas de promotion de profil de poste, celui-ci doit correspondre à quelque emploi des échelons prévus en référence et soit annexé aux contrats de travail.

### Article 2 - Salariés à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998*

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

Hs x 8100  
postérieurs : -----  
24

Hs x 7000  
antérieurs : -----  
26

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

### Article 3 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998*

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

Hs x P x V  
postérieurs : -----  
24

Hs x P x V  
antérieurs : -----  
26

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

P représente le nombre de pontis d'ancienneté acquis.

V représente la valeur du point.

## Article 4 - Calcul de la prime différentielle

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998*

### 4.1. Salaires de référence 1997-1998

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

Le salaire mensuel de référence est obtenu en divisant le salaire de référence par 12.

### 4.2. Horaire de référence 1997-1998

L'horaire de référence se calcule en divisant le nombre total d'heures effectuées en présence du public au cours de la période 1997-1998 par le nombre de semaines d'ouverture de l'activité.

### 4.3. Salaires hiérarchiques de référence 1997-1998

Le salaire hiérarchique 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 hiérarchique calculée comme suit :

$D \times 24$   
pfsrreosus :-----

## Avis n 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives

Signataires	
Patrons signataires	SAENOGC ; UDEONSC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

## Avis n 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux

$H \times 39 \times 4,33$

$D \times 26$   
aminurates tecnnihces :-----  
 $H \times 39 \times 4,33$

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.

## Echéancier d'ancienneté

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998*

Le salaire hiérarchique défini à l'article 1.4.4 de l'annexe I et auoirsntt un échéancier 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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998*

Le présent poolctre prned eefft le 1er septembre 1998.

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

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Les écoles de musique associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la compétence exclusive de l'animation, et cela, depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

Signataires	
Patrons signataires	SNGAEOC ; USNEDOC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

*En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001*

Les feroy s rruuax snot des ogeairmns de doit privé, snas but lucratif, qui développent à ttre pnpaciirl une activité d'intérêt

général dnas les daneimos ceurtlul et éducatif. A ce titre, ces srruuetcts relèvent de la coitvenonn ccolletive de l'animation, et clea diupes l'arrêté d'extension du 10 jenavir 1989.

## Avis d'interprétation n 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Signataires	
Patrons signataires	SEOGNAC ; UENODSC ; SADCS.
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; USPAOC CGT ; FERC CGT ; FTILAC CFDT.

Les écoles de dsnae aaoctsvesiis snot des orineams s de doit privé, snas but lucratif, qui développent à ttre paincripl une activité d'intérêt général dnas les dieanoms ceruutll et éducatif. A ce titre, ces scuutrtres relèvent de la ctooveinnn ciltceolve ntanaoile de l'animation, et clea diupes l'arrêté d'extension du 10 jvnear 1989.

## Avis d'interprétation n 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Signataires	
Patrons signataires	SDCAS ; SAOGNEC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC CDFT ; USPAOC CGT ; SNEPAT FO ; FERC CGT.

Les écomusées atsiaoisfcs snot des orinagmess de dirot privé, snas but lucratif, qui développent à ttre pncainpirl une activité d'intérêt général dnas les dioamnes cuertlul et éducatif. A ce titre, ces sectrtruus relèvent de la cnvootnein ceictlolve naaintloe de l'animation, et clea dipeus l'arrêté d'extension du 10 jevianr 1989.

## Avis d'interprétation n 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations de scoutisme

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Signataires	
Patrons signataires	UOENDSC ; SCADS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	FERC CGT ; SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT.

Les aichtsioanoss de scomsiute snot des oramnsiges de dirot privé, snas but lucratif, qui développent à trtie pnaairpcl une activité d'intérêt général dnas les dnoeimas culuterl et éducatif. A ce titre, ces srtutuecrs relèvent de la coiteonvnn cleltcivoe nilnoaate de l'animation, et clea dpieus l'arrêté d'extension du 10 jvienar 1989.

## Avis d'interprétation n 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Signataires	
Patrons signataires	SANOEGC ; UNSDEOC ; SADCS.
Syndicats signataires	FERC CGT ; SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT.

Les bibliothèques aavsiocsteis snot des orsnemgais de dirot privé, snas but lucratif, qui développent à ttrie pnciipnal une activité d'intérêt général dnas les diaenmos crluutel et éducatif. A ce titre, ces sructturs relèvent de la coenvnotin cltoilevce nltoiana de l'animation, et clea dpeius l'arrêté d'extension du 10 jeniavir 1989.

## Avis d'interprétation n 38 du 9 avril

## 1999 relatif à la classification

Signataires	
Patrons signataires	SNGOEC ; SCDAS ; UNODESC.
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; FERC CGT ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT.

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Un salarié qui exerce régulièrement dans l'année l'encadrement de setgas de frmioaton et aaynt suos sa responsabilité plsuruies frearmotus ne puet rveeler d'un gropue inférieur au groupe V de la cnoinetvon cocielvlte de l'animation.

## Avis d'interprétation n 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UDEOSNC ; SCDAS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT ; FERC CGT.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 9 avr. 1999*

## Avis d'interprétation n 40 du 9 avril 1999

Signataires	
Patrons signataires	UODESNC ; SCADS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT ; FERC CGT.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 9 avr. 1999*

Lorsqu'un salarié rnlvaeet de l'article 1.4 de l'annexe I de la ctennooivn clclovitee de l'animation stcirculullooe est amené à exécuter une activité en dhores des périodes de tiavral inircetss

Puor l'application des deuxième et troisième prhapegaars de l'article 3.1.1 du trtie III de la ctoivoenen ciovcclltee de l'animation socioculturelle, le décompte des salariés rvneelat de l'article 1.4 de l'annexe I à ltdaie convontien se fiat en référence à l'horaire fguarnit sur le blttuein de salaire.

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001*

Puor l'application des deuxième et troisième pghaaeprras de l'article 3.1.1 du titre III de la covoenntin cllteiovcce de l'animation, le décompte des salariés revelant de l'article 1.4 de l'annexe I à laitde cotoenivnn se fiat en référence à l'horaire fnrgiaut sur le butileln de salaire.

au cnrotat de travail, l'application de cet airtlce ne puet pas être rimese en cause.

Un aennavt au cntorat de taviral précisant les cionndiots d'exécution (heures de préparation...) devra être signé.

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001*

Lorsqu'un salarié rlenevat de l'article 1.4 de l'annexe I de la coitonvnen clelvcoite de l'animation est amené à exécuter une activité en derhos des périodes de tiraavl ierinctss au canotr de travail, l'application de cet aicltre ne puet pas être rsmeie en cause.

Un anavent au cratont de traavil précisant les ciintondos d'exécution (heures de préparation ...) dreva être signé.

? la possibilité d'utiliser différentes aieds ;

? une démarche atcvie auprs des fnraceunis puor aerimffr le boisen de fancemeinnt des strtuurces de la branche.

Ils reneapllt que les compétences des salariés pnierpctat grenmednat à l'efficacité du tvaairl des atascoisnos rlveant de l'animation.

C'est pourquoi cttee démarche d'aménagement et de réduction du tmeps de tvriaal ne puet se faire au détriment des citnnoodis de svircee et d'accueil du public.

Les epmoils nulvmoeelnt créés, priiertroinaemt en cnroatt à durée indéterminée, vdeironnt rencrofer le siervce rendu et pmtretree l'amélioration des cintnodois d'emploi des salariés et de l'organisation. La bnhrace réaffirme sa volonté de ne pas créer de disparités dnas la pteriocton des salariés au treme de la période transitoire.

Les praaitreens suaocix rnsecsnaneoit l'importance de vior le présent accord se stiuer pienrirmitoaert dnas le vloet oeoffsinf de la loi Arbuy par la création d'emplois et l'amélioration de la staotuiin scolaie et saalarile des salariés à tmeps pitaerl non coishi dnot le nrmobe est très inpaormtt dnas la branche.

Aifn de ltuetr cnrote ctete frmoe de précarité, les patainerres sauoicx s'accordent à considérer que les créations d'emplois

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

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC.
Syndicats signataires	FNSAC CGT ; CFDT ; SNTL CFTC.

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

En référence à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, loi d'orientation et d'incitation rtlaviee à la réduction du tmeps de travail, les preearnits scuoiax sitiagnares de la ctooveninn cielvoltce de l'animation arefnmift luer volonté de priiptacer au développement de l'emploi et à la lttue crtnoe le chômage. Ils cnoviennent de s'engager dnas la vioe de la réduction du tmeps de traavil puor tuos et décident de siegnr un accord-cadre destiné à générer de l'emploi par la réduction et l'aménagement du tmeps de travail.

Les pntirareeas souaicx mtneisaeft par cet aocrd luer volonté d'avoir :

? une réelle négociation avec les salariés d'aménagements suralax ;

puronort s'effectuer suos la frome d'augmentation du temps de tvaial puor les salariés à temps petaril non choisi.

Le velot défensif de la loi Aurby ne srea utilisé que loqruse la réduction du temps de tvaial pemert d'éviter des leenetcinicms puor mitof économique ; l'accord d'entreprise dvera spécifier arols le nborme d'emplois que la RTT arua prmeis de préserver.

## **Article - A. - TITRE Ier : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ET DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU DE MANDATÉ SYNDICAL ACCÈS DIRECT 1**

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Les paaerentris saicoux rnsnecieanost la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du tpems de taavril par la voie d'un arccod ciellcotf d'accès dercit puor les surrectus erantnt dnas le chmap d'application de la cetnvoion collective, oucacpnt minos de 50 salariés et dépourvues de délégué saidncyl ou de mandaté syndical.

Dans les sretrutucs qui le souhaitent, cet arccod purora être appliqué et ptemrera de ccourlne auprès de la DDEFTP dnnot elles relèvent une conoeivntn de réduction ctlovciée de la durée du tairavl onvarut dorit aux auids de l'Etat, snas aurté négociation au niveau de l'entreprise.

En risaon de la gdrnae diversité des seuurrctts et des tyeps d'activité, le présent arccod prévoit psrlieuus fermos d'aménagement du tpems de travail.

*(1) Ttire étendu suos réserve des dsionsiiopts des pintos II et IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

### **Article - Article 1er**

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Est concernée par le présent trite totue eetpsnrire etnrant dnas le cmhap d'application de la cvootnienn collective, opucanct mnois de 50 salariés et dépourvue de délégué syndical, et n'ayant anuce psornnee mandatée par un des scdianyts représentatifs de la bchrae (1).

Quelle que siot luer taille, les etrepresins alpquaipnt l'annexe III de la cnnvoetion cclelotive ne snot pas concernées par le présent titre.

La méthode de caucll de l'effectif est clele définie à l'article L. 421-2 du cdoe du tvaial puor les élections de délégués du personnel.

Est concerné par le présent tirtre (accès direct), l'ensemble des salariés reanelvt de la glilre générale des classifications, à l'exclusion des salariés reenlavt de l'article 1.4 de l'annexe I ou cuex rveenlat de l'annexe II.

*(1) Alinéa étendu suos réserve des dosoitipsnis du piont III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

### **Article - Article 2**

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Le présent aoccrd premet à ttuoe estrpierre rlvanee de son champ d'application d'adopter un haroire ccotlilef qui tirsadue une réduction d'au mions 10 % de la durée initiale, snas potrer le

nveul hrraioie de référence au-delà de 35 hreues hebdomadaires.

La sgrntiaue d'une ciovtnenon etnre l'Etat et l'entreprise rned ecftfevie la réduction du tmeps de tavairl dnas l'entreprise.

La réduction du tpems de tvaairl et ses modalités de msie en oeuvre, coseihs pamri une ou pliuserus de cleles fgniuart aux alrtecis 3 et 4, snot décidées par l'employeur, après conaisotutln des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et un tpems de réflexion ciletvolce sur la RTT et ses iecceninds sur l'organisation du travail. Elels fnot esitnue l'objet d'une itmfontaion écrite préalable adressée à chuaqe salarié.

L'envoi de cttee ifaonroimtn écrite ctsoutnie le piont de départ du délai de 15 jrous dnnot dsesonipt les salariés puor dnedemar la désignation d'un mandaté syndical, aifn de négocier un arccod d'entreprise. Dnas ce cas, le périmètre de la réduction est défini par l'accord d'entreprise et puet cmdornerpe des salariés rnaevlt de l'article 1.4 de l'annexe I.

### **Article 3 - Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps plein**

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Modalité 1 : l'horaire hibarmeaddoe de 35 heerus est réparti sur 4 ou 5 jours.

Modalité 2 : l'horaire hmbioaeardde est réparti sur 4 ou 5 jours. Sur 2 simneaes consécutives, on aiuplqe des hroiars différents, aevc un tatol de 70 hreus sur les 2 semaines, snas dépasser 40 herues sur 1 semaine. Par epmxle : cttee répartition puet être de 39 hereus et 31 heures, de 38 hueers et 32 heures.

Modalité 3 : l'horaire hdeiadobrame est fixé à 36 hreues sur 4 jorus et les salariés bénéficient de 5 jrus ouvrés (ou 6 ouvrables) de congés supplémentaires par an. La pisre de ces jorus est laissée au coihx du salarié, qui diot en ieorfnmr l'employeur au mnois 7 jrus à l'avance, et ccei en dhreos des périodes fixées par l'employeur en début d'année cviile ou siaorlce (cette période ne puet excéder 3 mois).

Modalité 4 : l'horaire hdoarbimdee est fixé à 39 heuers sur 5 jrus et la réduction du tpems de tiaavrl est organisée suos la frome de 24 jrous ouvrés (ou 28 jrous ouvrables) de congés supplémentaires par an. 12 jrus snot fixés à la discrétion de l'employeur dnas le cardo d'une pmaomgitraon iitcvinade établie en début de période alneulne et aevc un délai de prévenance de 7 jorus ; 12 jrus snot laissés au coihx des salariés, qui doeinvt en iefmornr l'employeur au muimnim 7 jrous à l'avance puor la pisre de jorus isolés, ou 15 jrous à l'avance puor la prise d'une seiamne de congés, et ccei en dheros des périodes fixées par l'employeur en début d'année clviie ou scilaore (cette période ne puet excéder 3 mois).

### **Article 4 - Principes de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel**

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Principe 1 : les salariés à tpems priteal snot en deohrs du périmètre de réduction du tpems de travail.

Dans ce cas, l'horaire de tiarval haiarodbmede est mnetniau et les salariés bénéficieront d'une amtegtaiunon de sialrae dnas les cndnoitos définies à l'article 1er de l'avenant n° 48.

Principe 2 : les salariés à tpems pitreal snot inlcus dnas le périmètre de réduction du tepms de travail.

Dans ce cas, ttuoe amttaeionugn du tpems de trvaail au mnios égale à la réduction opérée proruva être comptabilisée dnas le vlmuoie d'embauches aux coiindtnos stunvaies :

? l'échéancier prévu à l'article 1er de l'avenant n° 48 srea anticipé pour ces salariés (35 heures au 1er janvier 2000) ;

? l'augmentation du volume horaire des temps partielles ne peut dépasser 50 % du volume total des embauches pour les entreprises de plus de 10 salariés (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

## Article 5 - Personnel d'encadrement

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent titre.

## B. - TITRE II : AUTRES ENTREPRISES

### Article - Article 6

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Est concernée par le présent titre toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective, ou ayant plus de 50 salariés ainsi que les entreprises affiliées à l'annexe III de la convention collective.

La méthode de calcul de l'effectif est celle définie à l'article L. 421-2 du code du travail pour les élections de délégués du personnel.

### Article - Article 7

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Un accord d'entreprise, signé entre l'employeur et le délégué syndical, ou un salarié mandaté par un des représentants représentatifs de la branche, organise la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre (1).

Cet accord détermine les échéances de la réduction du temps de travail, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement. Il détermine aussi les dispositions relatives au suivi de sa mise en œuvre.

(1) *Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

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

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC.
Syndicats signataires	FTILAC CDFT ; SNTL CFC ; FNSAC CGT.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 5 mai 1999*

## Article - Article 8

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Lorsqu'un accord d'entreprise a été négocié dans une entreprise de moins de 50 salariés, le délégué ou le mandaté scieront pour le bénéficiaire d'un crédit maximum de 20 heures dans la limite suivante : 10 heures par mois.

## C. - TITRE III : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 11

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Le présent accord est applicable à compter de la date d'extension et au plus tôt le 1er mai 1999.

Article 12

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

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

### Article 9 - Réexamen de l'accord

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Dans le cas où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 1er, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

### Article 10 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires signataires.

La commission d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 1.6 de la convention collective nationale a pour mission de suivre l'application de l'accord et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord.

Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises.

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

Article 2

*En vigueur étendu en date du 5 mai 1999*

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

## Avis d'interprétation n 42 du 4 octobre

# 1999

Signataires	
Patrons signataires	SGNEOAC ; SADCS; UNODESC.
Syndicats signataires	FO ; CDFT ; CFTC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2000*

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

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC ; SADCS; UNODESC.
Syndicats signataires	FO ; CDFT ; CFTC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007*

Afin de définir la frontière entre la convention collective de l'animation et la convention collective du sport, les prétrinaeas suivants ont décidé d'apporter les précisions suivantes :

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

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

Signataires	
Patrons signataires	SCDAS ; SGEONAC ; UNODESC.
Syndicats signataires	USPAOC CGT ; FERC CGT ; FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

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

Signataires	
Patrons signataires	SDACS ; SEGNAOC ; UNODESC.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC-CFE ; CGT-FO.

Les termes "sans but lucratif" utilisés au premier alinéa de l'article 1er de la convention collective doivent être entendus comme l'absence de droitiers de bénéficiaires ou de destinataires et non pour signifier l'absence d'excédent ou d'assujettissement à des impôts commerciaux.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2000*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Les associations de loisirs relèvent en général de la convention collective de l'animation.

2. Les bases de loisirs relèvent de la convention collective de l'animation si leur activité principale est l'organisation de sports sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondante à l'activité principale de bases de loisirs, en priorité de celle de l'animation.

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

4. Pour les activités exercées 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 sportives ne relevant pas de l'article précité.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 mai 2004*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 2001*

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

Article 2

*En vigueur étendu en date du 10 janv. 2001*

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

Article 1

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Le titre de la convention collective nationale de l'animation s'écrit désormais :

"Convention collective nationale de l'animation".

Article 2

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Lorsque les mots "animation socioculturelle" apparaissent dans le texte de la convention collective, de ses annexes et de ses



annexes, ils sont remplacés par le mot "animation".

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

Les dispositions ci-dessus sont applicables à compter de la

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

Signataires	
Patrons signataires	SCDAS ; SOGANEC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC CDFT ; CFTC ; CGC-CFE ; CGT-FO ; FERC CGT ; USPAOC CGT.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002*

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

La convention collective de l'animation s'applique également, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, aux entreprises de droit privé sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de proximité de la nature et de l'environnement, notamment par des actions continues ou ponctuelles, de promotion de la citoyenneté 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.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002*

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

### Article 2 - Dispositif d'intégration

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002*

#### Article 2.1. Conditions et rémunérations

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

A la date d'application du présent avenant, tous les salariés en

gestion de cet avenant.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 6 juin 2001*

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

À l'exception des cas de solidarité devant être intégrés dans la grille de classification de l'article 1.5 de la convention collective de l'animation comme tenu des tâches, fonctions, responsabilités exercées à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 2.2. Règles complémentaires

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

## Article 3 - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002*

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

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

## Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002*

A l'exception des modalités prévues à l'article 2, toutes les dispositions de la convention collective de l'animation entrent en

## Avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SANOEGC ; UENOSDC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

L'article 8.3 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

L'article 8.4 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 3

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

L'article 8.5 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 4

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

L'article 8.6 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 5

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

L'article 8.8 de la convention collective nationale est remplacé

par le texte suivant :

## Article 5 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002*

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

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2002.

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

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

? 3, 4 ou 5 points par an selon le salaire pour la période antérieure au 31 décembre 2002 ;

? 4 points tous les 24 mois de travail effectif pour la période postérieure au 1er janvier 2003.

par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 6

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

L'article 8.12 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 7

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2003.

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

Fait à Paris, le 18 février 2003.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003*

L'étude menée en 2002 par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation par AG2R Prévoyance, CRI Prévoyance, GNP-INPC, UNPMF (Union nationale de prévoyance de la mutualité française) et l'OCIRP, ayant conclu qu'il est possible d'améliorer le régime, il est décidé de :

- la réduction du choix de ces 4 organisations en tant qu'organismes assureurs des salariés en cas de décès, incapacité et invalidité et de l'OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie retraite éducation ;

- l'amélioration des prestations afférentes aux garanties incapacité, invalidité et retraite éducation ;

- la poursuite du maintien renforcé de la garantie décès au profit des bénéficiaires de prestations incapacité et invalidité en

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

Signataires	
Patrons signataires	SDACS ; SEGNAOC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; CFTC ; CGC-CFE ; CGT-FO.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 1 août 2003*

## Avenant n 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation

Signataires	
Patrons signataires	SGNAEOC ; UNODESC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

L'article 5.7 est complété asnii :

(voir cet article)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Le deinerr alinéa de l'article 5.7.1 est remplacé par la dipsotiiosn svnuitae :

(voir cet article)

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

L'article 5.7.1 est complété cmoe siut :

(voir cet article)

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

L'article 5.7.2.6 dinveet l'article 5.7.1.1 et est complété par les dotpiissnois stenavis :

(voir cet article)

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Il est créé un ailtcre 5.7.1.2 " Auetrs salariés concernés ".

(voir cet article)

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

L'article 5.7.2 est renommé " Muaoidoltn tpye A ".

### Article 7

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Il est ajouté à l'article 1.4.3 de l'annexe I la dipstsiioon suatvnie :

(voir cet article)

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 août 2003*

Le présent aanevnt prend efeit le peemrir juor du mios snauivt son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt à la doierictn départementale de l'emploi et d'une ddmneae d'extension.

Fiat à Paris, le 18 février 2003.

Il est ajouté la mointen : "type A" après le terme : "modulation" farunigt au 1er alinéa de l'article 5.7.2.1.

### Article 8

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

L'article 5.7.2.3 est remplacé par les dpnoisosisits sevutinas :

(voir cet article)

### Article 9

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Le 2e alinéa de l'article 5.7.2.4 est remplacé par les dosistoipnis svueaints :

(voir cet article)

### Article 10

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Dnas l'article 5.7.2.5, la 3e phasre du peeirmr ietm est remplacée aisni :

(voir cet article)

### Article 11

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

A l'article 5.7.2.5, il est ajouté à la dernière prahse du dinreer ietm :

(voir cet article)

### Article 12

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

L'article 5.7.2.7 est supprimé.

### Article 13

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Il est créé un arcltie 5.7.3 "Modulation de tpye B".

(voir cet article)

### Article 14

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Le présent aevannt penrd eefft le 1er juor du mios sivuant son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt à la doretciin départementale de l'emploi et d'une damndee d'extension.

Fiat à Paris, le 16 arivl 2003.

## Avenant n 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels

Signataires	
Patrons signataires	SAOGNEC ; UODSNEC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Il est créé un article 4.8 au titre IV de la convention collective nationale de l'animation intitulée "Frais professionnels".

Article 2

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

Signataires	
Patrons signataires	UOSNDEC ; SCADS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

"2.2.3. Modalités d'application."

Article 2

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

(voir cet article)

Article 3

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

"3.1.1. Elected des délégués du personnel."

Article 4

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

Article 5

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

Le paragraphe 1 intitulé Scivree noiatnal de l'article 4.4.2 du titre

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

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

Quelle que soit la méthode déterminée par le barème voté précédemment par l'instance délibérante compétente.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 16 avril 2003.

IV de la convention collective de l'animation est supprimé.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

"1. Arrêts maladie."

Article 7

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

"2. Adcinect du travail ou maladie professionnelle."

Article 8

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

(voir cet article)

Article 9

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

L'article 4.6 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 10

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

Article 11

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

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

(voir cet article)

Article 12

*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004*

Le dernier alinéa de l'article 5.4.5 est supprimé.

Article 13  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le deuxième alinéa de l'article 6.4.3 est supprimé.

Article 14  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

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

Signataires	
Patrons signataires	UDNOSEC ; SDCAS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

## Avenant n° 74 du 13 janvier 2004 relatif aux indemnités en cas d'arrêt maladie

Signataires	
Patrons signataires	UNEODSC ; SCADS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CGC ; CFDT.

## Avenant n° 75 du 13 janvier 2004 relatif au congé de paternité

Signataires	
Patrons signataires	USDONEC ; SDCAS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

## Avenant n° 76 du 13 janvier 2004 relatif à la maladie durant la période congés

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

Fait à Paris, le 13 janvier 2004.

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

(voir cet article)

Article 2  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Article 1  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

L'article 4.4.2 "1. Arrêt pour maladie" de la convention collective de l'animation, alinéa 4, est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

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

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le troisième tiers de l'article 6.1.2 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	UDSNOEC ; SDCAS ; SNOGAEC,
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

L'article 6.1.4 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant

## Avenant n 77 du 23 mars 2004 relatif aux périodes de permanences nocturnes

Signataires	
Patrons signataires	UEDONSC ; SCDAS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CTFC ; CGC ; CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 5.6 de la convention collective de l'animation est

## Avenant n 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	UOSDENC ; SACDS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CTFC ; CGT-FO ; CGC ; CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

## Avenant d'interprétation n 79 du 23 mars 2004 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	UEDNOSC ; SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CGC ; CFDT.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 mars 2004

## Avenant n 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit, aux astreintes et au déplacement

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

complété par les dispositions suivantes :

(voir cet avenant)

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

L'article 4.7.12 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

Les activités d'information concernées par la formation continue ou aux droits des citoyens, organisées par une entreprise de droit privé, sans but lucratif consistent en des activités d'intérêt général dans les domaines éducatifs, culturels et citoyens. A ce titre, les entreprises concernées relèvent de la convention collective nationale de l'animation et ceci depuis l'arrêté d'extension du 10 juin 1989.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 mars 2004

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	SOANEGC ; UEDONSC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 21 juin 2004

La convention collective de l'animation est complétée comme suit :

Article 5.8

Autres stipulations particulières

(Voir cet article).

Article 2

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

Signataires	
Patrons signataires	SAOENG ; UDEOSNC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

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

Signataires	
Patrons signataires	SENAOGC ; UNDSEOC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1er

## Avenant n° 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	SAGNOEC ; UDEOSNC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1er

## Avenant n° 84 du 4 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2004*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 21 juin 2004.

L'article 5.5.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 5.5.3

Temps de travail des cadres autonomes

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

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

- 3, 4 ou 5 points par an selon le groupe pour la période antérieure au 31 décembre 2002 ;

- 4 points tous les 24 mois de travail effectif pour la période postérieure au 1er janvier 2003.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

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

*En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2004*

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

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2004*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	SGNAEOC ; UDOSENC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC ; CGT.

## Article 1 - TITRE Ier : Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Le titre VII de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir ce titre)

## TITRE II : Commissions paritaires

Article 2

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Les modifications suivantes sont apportées au titre Ier de la convention collective de l'animation :

- le titre de l'article 1.6 devient : "Commissions paritaires" ;

- il est rajouté un sous-titre à l'article 1.6 :

"1.6.1. Commission nationale de négociation et d'interprétation".

Article 3

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

L'article 1.6 est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

## TITRE III : Droit syndical

Article 4

### Avenant n 85 du 15 décembre 2004 relatif au congé sans solde

Signataires	
Patrons signataires	UNDEOSC ; SCADS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

Article 1er

### Avenant n 86 du 15 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	UDNOSEC ; SACDS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CFTC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004*

Le point 3 de l'article 4.4.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Les modifications suivantes sont apportées au titre Ier de la convention collective de l'animation :

Le dernier alinéa de l'article 2.5 est supprimé.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Le taux de la contribution prévue à l'article 1.8.3 est porté à 0,08 % à compter du 1er janvier 2005.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Le montant prévu à l'article 1.8.7 est porté à 8 000 Euros à compter du 1er janvier 2006.

## TITRE VI : Dispositions diverses

Article 7

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

Article 8

*En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004*

L'article 6.4 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

4.4.4. Retraite.

4.4.4.1. La mise à la retraite.

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

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

4.4.4.2.1. Conditions pour une mise à la retraite.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cadre qui, avant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut



bénéficiaire d'une pension viésse à taux plein au sens du même code, ne constitue pas un mineur mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-après sont remplies :

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

A défaut, l'employeur devra au 1er janvier suivant une réduction de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, la part du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

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

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

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

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

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

Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en œuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsque le salarié ou le cadre justifie d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-après sont remplies :

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.4.4.4. Départ à la retraite.

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

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004*

Les articles d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger au sens des dispositions du présent avenant.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004*

Le présent avenant a pour objet :

- d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation

personnel de la branche à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés ;

- de répondre aux obligations fixées par la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites.

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des entreprises de la branche, une cantonnette en temps d'emploi ne saurait être fixée de façon

rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager en priorité par itinéraire une personne avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent sur les entreprises en temps d'emploi susceptible d'être opérées. Les engagements peuvent être faits dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou en dehors du cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la mise en œuvre des dispositions à temps partiel en complément de temps plein.

## Avenant n 87 du 2 mars 2005 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 6

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 7

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 8

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 9

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 10

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

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

### Article 11

*En vigueur étendu en date du 2 mars 2005*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 mars 2005.

*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Les 3 paragraphes alinéas du a de l'article 7.1.2 sont supprimés.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Les termes " à temps partiel " remplacés à la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa du b de l'article 7.1.2 sont supprimés.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le 1er alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions

## Avenant n 88 du 15 juin 2005 portant diverses modifications de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CGT-FO ; La CFDT ; La CTFC ; La CFE-CGC,

### Article 1

si autvnes :

(Voir cet article).

Article 4  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le 1er alinéa de l'article 7.2.2 est remplacé par les dsstiinoopis stuaevnis :

(Voir cet article).

Article 5  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le dernier alinéa de l'article 7.2.2 est supprimé.

Article 6  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Les teerms : "Congé ideuvidinl de formation" fgaurint au 2e alinéa de l'article 7.2.3 snot supprimés.

Article 7 - Diverses modifications de la formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le 6e alinéa de l'article 7.2.3 est supprimé.

## Avenant n 90 du 15 juin 2005 portant modification de certains articles

Signataires	
Patrons signataires	La CNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CDFT ; La CTFC ; LA CFE-CGC,

Article 1  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Les alinéas 2 et 8 du ponit 1 "Arrêt de maladie" de l'article 4.4.2 snot remplacés par les ditoiosspnis staiuens :

(Voir cet article).

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le ttrie et l'alinéa 1 de l'article 4.4.2 de la ctooneivnn ctcvliolee nationalie de l'animation est remplacé par les dosiipositns snetvuais :

(Voir cet article).

Article 3  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le trtie de l'article 6.3 du crtaphie 6 de la cnintvoeon cetocllvie nltanoaie de l'animation est modifié cmmoe siut :

(Voir cet article).

Article 4  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

## Avenant n 91 du 7 septembre 2005 portant modification d'articles de la

Article 8  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le dinerer alinéa de l'article 7.2.4 est supprimé.

Article 9  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

L'article 7.2.4 est complété par l'alinéa suvanit :

(Voir cet article).

Article 10  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Les adocrcs d'entreprise ne pevneut déroger aux dopssioitnis du présent avenant.

Article 11  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le présent aevnnat prend efekt le 1er jievnar 2005.

Il frea l'objet d'un dépôt à la diecrotin départementale du travail, de l'emploi et de la fiaorotmn plfnsllooesrnie et d'une ddmaene d'extension.

L'alinéa 1 de l'article 6.3.1 est remplacé par les dsotpsioinis suaevtins :

(Voir cet article).

Article 5  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Il est rajouté avnat le 1er alinéa de l'article 6.3.2 du catphire 6 les dtnspsiois svutiaens :

(Voir cet article).

Article 6 - Modifications de certains articles  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Au ctrphiae 6 de la cnnootievnn coelvticle notanlae de l'animation, il est créé un aictlre 6.3.3 soeln les dtisioopisns sevtnuais :

(Voir cet article).

Article 7  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

L'article 6.3 est complété par les dtsinioosips sintaevns :

(Voir cet article).

Article 8  
*En vigueur étendu en date du 15 juin 2005*

Le présent anaevnt pnred efekt le 1er juor du mios sanviut son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt à la deoicrtin départementale du travail, de l'emploi et de la fomtaoirn posnfenrilolese et d'une ddnamee d'extension.

## convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

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

(Voir cet article).

Article 2

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

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

Les délégués du personnel sont élus pour une durée

## Avenant n 92 du 7 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle - Modification des dispositions du chapitre VII

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Situé à l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, le présent avenant a pour objet d'apporter un certain nombre de modifications aux dispositions du chapitre VII de la convention collective de l'animation concernant la formation professionnelle.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Le titre de l'article 7.6.2 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 7.6.2.1. "Entreprises de 20 salariés et plus".

(Voir cet article).

Article 2

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Les dispositions de l'article 7.6.2.2 sont modifiées comme suit :

Article 7.6.2.2. " Entreprises de 10 à moins de 20 salariés "

- 0,15 % au titre de la participation ;

- 1,59 % au titre du plan de formation.

cosreordnnpat à celle définie par l'article L. 423-16 du code du travail.

(Voir cet article).

Article 3

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

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

Les membres du comité d'entreprise, et le cas échéant du comité canerl d'entreprise, sont élus pour une durée déterminée à celle définie par l'article L. 423-16 du code du travail.

(Voir cet article).

Article 4

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Voir cet article).

Article 3

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Il est créé un article 7.6.2.3 :

Article 7.6.2.3. " Entreprises de moins de 10 salariés "

- 0,25 % au titre de la participation ;

- 1,482 % au titre du plan de formation ;

- 0,008 % au titre du congé de formation (cf. article 2.6 de la CCN).

(Voir cet article).

Article 4

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Il est créé un article 7.6.2.4 :

Article 7.6.2.4. " Faenihcsrsmnt des sileus "

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de mise en œuvre des seuils.

(Voir cet article).

Article 5

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Le titre de l'article 7.6.4.1 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 7.6.4.1. " Esreeriptns de 20 salariés et plus "

(Voir cet article).

Article 6

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005*

Les dispositions de l'article 7.6.4.2 sont modifiées comme suit :

Ailrtce 7.6.4.2. " Enprseirtes de 10 à mnios de 20 salariés "

- 0,15 % au trite de la poontaanosirelfissin ;

- 1,03 % au trtie du paln de formation.

(Voir cet article).

Article 7

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

Il est créé un actilre 7.6.4.3 :

Arlctie 7.6.4.3. " Etrspineers de moins de 10 salariés "

- 0,25 % au ttire de la potofrnaielioasssnin ;

- 0,672 % au trite du paln de fartoimon ;

- 0,008 % au trite du congé de ftmiraoon syndicale.

La cuoitorbitnn tatole ne puet être inférieure à 50 .

(Voir cet article).

Article 8

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

Il est créé un atlcire 7.6.4.4 :

Artcile 7.6.4.4. " Fcnasrnmhieset des selius "

Les tuax ci-dessus snot alppcaeibls dès la première année de feacirsmshent des seuils.

(Voir cet article).

Article 9

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

Les arodccs d'entreprise ne pvueent déroger aux dioptoiissns du présent avenant.

Article 10

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

Le présent anenvat prned eefft le pereimr juor du mios sauvnit son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dectiroin départementale du travail, de l'emploi et de la foairotm peloiosenrslnnfe et d'une dmneade d'extension.

dtiopisnoiss svainteus :

« Les activités d'information ccraononut à la ftomiraon cliqvue ou aux dotirs des citoyens, organisées par une enserrtipe de doit privé, snas but lucratif, ctnniuetost des activités d'intérêt général dnas les demionas éducatifs, cerltulus et citoyens.

A ce titre, les erseritpens concernées teells que les crnetes itimranoofn jeunesse, les cnreets d'information des diotrs des fmmees relèvent de la ctonveinon cllvotciee naaotnlie de l'animation et clea deupis l'arrêté d'extension du 10 jvanier 1989.

Les 2 alinéas ci-dessus ne cncroennet pas les errpensiets releavnt de la ceintnoovn cveicollte nanotliae des msniisos laolecs et PAIO. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2005

Le présent aevnant pnred effet le 1er juor du mios svnauit son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la decirtoin départementale du travail, de l'emploi et de la fiormtaon pfinelssonloree et d'une dndamee d'extension.

Le peemrir alinéa de l'article 1.7.1 de l'annexe I à la cneootnivn ctlovielce nlatnaoie de l'animation est complété par les dniitpsiosos svutaneis :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005

Le présent anavnet pnerd eefft au puls trad le 1er jenaivr 2006. Il frea l'objet d'un dépôt à la deciriton départementale du travail, de l'emploi et de la foamroitn prnseilnloeosfe et d'une deamnde d'extension.

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2005

Il est ajouté après le deuxième alinéa de l'article 1er du trite Ier de la cnoeitvnon ctivcleloe natioalte de l'animation les

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005

### Avenant n 95 du 3 novembre 2005 à

### l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005*

Le deuxième alinéa de l'article 1.4.3 de l'annexe I de la

## Avenant n 96 du 20 avril 2006 relatif au salaire conventionnel

Article 1

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006*

L'article 1.7.1 de l'annexe I de la coteinvonn ctvceollie nnoitalae de l'animation est remplacé par les dopiisnotss seintvaus :

(Voir cet article).

Article 2

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006*

## Avenant n 97 du 20 avril 2006 relatif au remboursement des salaires

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006*

L'article 1.8.7 de la ctnonevion ceoctlvile notliaane de l'animation est remplacé par les dopiinossts seanitvvs :

## Avenant n 98 du 25 septembre 2006 relatif au dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006*

La csoicuonln du présent arccod s'inscrit dnas les crdae du trtie II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rietalf au dugaoile social.

Il témoigne de la volonté des peraits seingairats de fsoeivarr le développement de la négociation clcvoelite dnas les epiestnrns dépourvues de délégués syndicaux.

ctevnionn cletlivoce nniolatae de l'animation est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005*

Le présent anvneat prend efeit le pereimr juor du mios snaiuvt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la detoicrin départementale du travail, de l'emploi et de la frtooiman pifnonsleesorle et d'une dadenme d'extension.

Dnas la gilrle de l'article 1.5, le ciefniecoft du goprue 2 est porté à 235.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006*

Le présent aneavt prned eefft le peiermr juor du mios sunivat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la deroiictn départementale du travail, de l'emploi et de la froiatmon pernsleoslfinoe et d'une daedmne d'extension.

"Les sliareas des représentants des oignioasrnats syeidancs représentatives appelés, dnas les cnooiidtns prévues à l'article 2.5 du trite II de la cionntevon collective, à patcpiirer à des congrès et/ou des assemblées sutirataets de luer ortioisaagnn dûment convoqués soernt remboursés sur les fnods asnii collectés et sur la bsae d'un jsuiffictatf présenté par l'employeur de chque représentant et dnas la liitme de 8 000 par ogriniaosatn sylndaice représentative et par année. Cttee smmoe prorua être cumulée sur une période de 3 années.

Ces resmrnbueomets sneort effectués sur mdnaat des ostinagnraois syadlnceis de salariés giensarniteos du fonds."

Article 2

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006*

Le présent avnnaet pnerd effet le 1er juor du mios suiavnt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la ditocrein départementale du travail, de l'emploi et de la ftooramim prnsiloefelonse et d'une dndamee d'extension.

Il rornfece le rôle pardmiriol des stndciays représentatifs dnas le damnioe de la négociation ctelclovie et la possibilité en cas d'absence de perrtteme la contanioiutn et le suivi de ce dlgoaue sicoal dnas tutoes les entreprises, quelle que siot luer tallie ou luer effectif.

A cet effet, les peitars ont décidé de mtetre en ouerve les doioptiinsss qui sienvut :

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006*

Le chpairte II de la cnveooitnn coctlvliee nantoalie de l'animation est complété par les dipnsoioists sveniatus :

(voir ce texte)

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006*

Le trite de l'article 1.6 dniveet "Commission niaoatln de conciliation, d'interprétation et de validation".

Article 3

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006

Le 1er alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

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

Article 2

## Avenant n 101 du 8 février 2007 relatif au DIF et à la professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

L'article 7.2.3 de la convention de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

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

- sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies comme prioritaires conformément à l'article 7.7 ;

- par l'OPACIF sur les fonds du congé individuel de formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD, conformément à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

L'article 7.2.4 de la convention de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 4

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

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

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

L'article 5.8.4 est remplacé par :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2006.

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

« Lorsqu'un salarié aynat acquis un crédit au titre du DIF qu'il utilise une partie de la somme (en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou lourde) pour une autre entreprise de la branche, son crédit d'heures est transféré chez le nouvel employeur l'année de son départ de l'entreprise A et son solde dans l'entreprise B est inférieur à 18 mois.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.2.5 suivant :

« Les heures de formation exécutées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.4.5 suivant :

« Soit réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 par heure de formation, sous réserve que la prise en charge du coût pédagogique puisse dépasser 9,15. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.5.3 suivant :

« La prise en charge des périodes de formation est portée à 18 par heure de formation. L'OPCA devra veiller, par contrôle des dépenses, à ce que cette prise en charge ne dépasse pas :

- le montant de 9,15 par heure de formation pour le coût pédagogique ;

- le montant de 18 par heure de formation, frais annexes (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).

L'OPCA prendra en compte chaque année des contrôles effectués. »

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

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

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

Tout salarié licencié pour un motif économique perçoit après 1 année de présence dans l'entreprise une indemnité égale à 1/4 de mois par année de présence. Cette indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 11e année de présence, ainsi que pour les années suivantes. »

## Avenant n 103 du 8 février 2007 relatif aux frais professionnels

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

## Avenant n 104 du 8 février 2007 relatif aux heures complémentaires

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

Le chapitre V "Durée du travail" de la convention collective de

Article 6

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2007.

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

Article 2

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

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

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

Article 3

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

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

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

Article 4

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le 2e alinéa de l'article 4.9 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque entreprise détermine un barème de remboursement des frais professionnels et le communique par écrit à ses salariés. A défaut, il s'applique le barème suivant en vigueur. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

l'animation est complété par l'article 5.4.7 ci-dessous :

Article 5.4.7

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir antérieurement dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 212-4-3 du code du travail. Au-delà, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées. Les heures complémentaires sont rémunérées au tarif normal tant que le volume horaire total n'excède pas l'horaire



ctaornectul majoré de 10 %. Au-delà, et dnas la lmiite de 33 %, les hreeus snot payées aevc une mjitaraon de 25 %.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

## Avenant n 105 du 8 février 2007 relatif aux congés de courte durée

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

## Avenant n 106 du 8 février 2007 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le 2e alinéa de l'article 8.4 de la cenoiotvyn clloeitcve de l'animation est remplacé par les dootnsiispis setnauvis :

« A cotmper du 4e juor d'arrêt de taiavrl continu, il srea versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du saralie de référence, pdaennt la durée namrole d'indemnisation. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

L'article 8.7 de la conitovenn ccollivtee de l'animation est complété par les dsonitiopsis saevntuis :

« Le sraiale de référence puor l'application de l'article 8.5 est le sailrae net ipsmbaloe diminué de la CSG/CRDS non déductible. »

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

effet le 1er otcbroe 2007

Le présent anvenat pernd eefft le 1er juor du mios siavunt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la derciiton départementale du travail, de l'emploi et de la frimaootn pfolnlinrossee et d'une dndmeae d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le 1er ietm de l'article 6.2 de la cntveoinon cclletviloe de l'animation est remplacé par les dpiistsinoos sitvnuuas :

"- miraaage ou pcas du salarié : 5 jrous ouvrés".

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le présent aavnnet pernd eefft le 1er juor du mios sinavut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diecrtion départementale du travail, de l'emploi et de la fiaoomtn pnflnossiloeree et d'une damedne d'extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

L'article 8.3 de la cntnievoon clltvoecie noatlinae est modifié soeln les dtspoisioonis snaivteus :

« Rnete éducation OICRP :

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité prnnemaete et alsboue (IPA 3e catégorie uniquement), survneu à comtepr du 1er jeianvr 2007, il srea versé au poirft de cuhqae efnant à cgrhae une rnete égale à :

- 12 % du sirlaae aennul de référence versé jusqu'au 18e aasrnvneire ;

- 15 % du siaalre annuel de référence versé jusqu'au 26e anaivresine s'il est en apprentissage, porusiut des études ou est dendaumr d'emploi non bénéficiaire des aointlaclos chômage.

Cette rtnee rtese fixée à 7 % dnas les cas de décès ou IPA senuruvs avant le 1er jneavir 2003.

Cette rente reste fixée à 10 % dnas les cas de décès ou IPA srnuevus entre le 1er jneavir 2003 et le 31 décembre 2006. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le présent avneant pnerd eefft le 1er jeivnar 2007.

Il frea l'objet d'un dépôt à la dceiortin départementale du travail, de l'emploi et de la fratmioon penolsofisrelne et d'une damende d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

La lstie des eolmips fgiruant au troisième alinéa de l'article 5. 3 de la cenovtoinn celitlvoce de l'animation est complétée par les dopoiisistns stvunaies :

« ? pnesnorel de srvicee et d'entretien ».

Article 2

eefft le 1er ocotrbe 2007

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

Le présent aneavnt prned eefft le 1er obcorbe 2007.

Il frea l'objet d'un dépôt à la dciroeitin départementale du travail, de l'emploi et de la fomiroatn pnliornslfeesoe et d'une dedamne d'extension.

## Avenant n 109 du 20 septembre 2007

## relatif au congé de maternité

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1  
effet le 1er octobre 2007  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

## Avenant n 110 du 13 décembre 2007 relatif à la convention collective applicable

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

## Avenant n 111 du 13 décembre 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Il est créé un nouvel article :

## Avenant n 112 du 13 décembre 2007 relatif au financement du DIF en contrat à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le taux fixé au premier alinéa de l'article 7.6.1 est porté à 1,82 %.

Article 2

Le deuxième alinéa de l'article 6.3.1 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :  
" A partir du 121e jour de grossesse et quelle que soit l'ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein bénéficient d'une réduction journalière de 1 heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées. "

Article 2  
effet le 1er octobre 2007  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2007.  
Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

L'avis de la commission d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 (étendu par arrêté du 10 mai 2004) est complété par les dispositions suivantes :

« 4. Pour les activités professionnelles 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 professionnelles ne relevant pas de l'article précité. »

Article 2 - Extension  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

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

Article 6.3.4  
Conditions particulières

Lorsque l'article D. 171-4 du code de la sécurité sociale s'applique (fonctionnaires en activité accessoire) ou lorsque l'employeur a proposé de passer sur la base du salaire réel et que le salarié n'y a pas souscrit, les règles relatives au maintien de salaire par l'employeur dans les cas de congé maternité (art. 6.3.1), congé d'adoption (art. 6.3.2) et paternité (art. 6.3.4) ne s'appliquent pas. Dans tous ces cas, l'employeur n'a aucune obligation de maintien de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.  
Il fixe 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.

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le second alinéa de l'article 7.6.1 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la base du salaire 2007. »

Article 3  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le taux concerné par le palier de forfaitaire à l'article 7.6.2.1 est porté à 1,12 %.  
Le taux concerné par le palier de forfaitaire à l'article 7.6.2.2 est porté à 1,67 %.  
Le taux concerné par le palier de forfaitaire à l'article 7.6.2.3 est porté à 1,562 %.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le troisième item de l'article 7.6.4.1 devient : « 0,56 % au titre

du plan de formation, dont 0,08 % mixage destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».  
 Le troisième item de l'article 7.6.4.2 devient : « ? 1, 1 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % mixage destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».  
 Le troisième item de l'article 7.6.4.3 devient : « ? 0,752 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % mixage destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».

**Article 5**

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007*

Le premier alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

Les modalités précitées applicables aux entreprises sont définies dans le protocole de répartition entre la branche et l'OPCA. »

## Avenant n 113 du 13 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007*

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties s'engageant de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Il reconnaît le rôle primordial des représentants dans le dialogue de la négociation collective et la possibilité en cas d'absence de pratiquer la consultation et le suivi de ce dialogue social dans tous les entreprises, qu'elles soient à luer effectif.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent :

**Article 1**

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007*

Le chapitre II de la convention collective nationale de l'animation est complété par les dispositions suivantes.

**Article 2.7**  
**Dialogue social**  
**Article 2.7.1**

**Négociation des accords d'entreprise**  
**Article 2.7.1.1(1)**  
**Négociation avec les élus du personnel**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel. Dans ce cas, la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

**Article 2.7.1.2(2)**

**Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés**

**Article 6**

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007*

Le présent avenant est applicable à sa signature.

**Article 7**

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007*

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007*

Afin de développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD après la fin de leur contrat de travail et de répondre aux conditions de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (Journal officiel du 2 mars 2006) :

il a été prévu les dispositions suivantes :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de délégué du personnel, ou en cas de contestation 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 salariale représentative.

**Article 2.7.2**

**Consultation des salariés**

*L'accord signé dans une entreprise dépourvue de délégué syndical doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.* (3)

Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

Les salariés doivent 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 peuvent déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L. 132-23, alinéa 3, du code du travail.

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

**Article 2.7.4**

**Validation des accords d'entreprise**

Les accords d'entreprise ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accord collectif qu'après leur validation par la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation :

? lorsqu'ils ont été signés par un représentant du personnel ;  
 ? lorsqu'ils dérogent à une disposition de la convention collective que l'un d'eux a signé.

A cet effet, la partie signataire la plus représentative au secrétariat de la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation doit effectuer la validation.

La commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation est informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

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

**Article 2.7.5**

**Moyens et procédures**

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

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

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

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

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

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

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Article 2

## Avenant n 111 du 27 février 2008 relatif aux conditions du maintien de salaire

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

L'article 6.3 est complété par les dispositions suivantes :  
« 6.3.5. Cas particuliers.  
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 conclure sur la base du salaire réel et que

## Avenant n 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le titre VIII de la convention collective de l'animation est complété par le préambule suivant :

« Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le titre de l'article 1.6 devient : « Casoimomn notariale de conciliation, d'interprétation et de médiation ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le premier alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est créé une commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation chargée :  
? d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;  
? d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;  
? de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention ;  
? de valider les accords d'entreprise signés par des représentants du personnel ;  
? de valider les accords d'entreprise qui dérogent à la convention collective. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.  
Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le salarié n'y a pas souscrit, les règles relatives au maintien de salaire par l'employeur dans les cas de congé maternité (art. 6.3.1), congé d'adoption (art. 6.3.2) et paternité (art. 6.3.3) ne s'appliquent pas. Dans tous ces cas, l'employeur n'a aucune obligation de maintien de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

Le présent avenant fixe 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.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

Le présent avenant reprend l'avenant n° 111 du 13 décembre 2007 qui capotait des erreurs matérielles.

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

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux ont décidé de réunir AG2R Prévoyance, IOINS GNP, UNPMF en tant qu'organismes assurés des garanties en cas de décès, d'incapacité et d'invalidité, et l'OCIRP en tant qu'assureur de la garantie retraite éducation, du régime de prévoyance de la branche professionnelle de l'animation, pour une période de 5 ans (2008-2012). »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 8.4 est modifié comme suit :

« Article 8.4

Meniement de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Les bénéficiaires sont les personnes non indemnisées par la sécurité sociale, car ne remplies pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie méritée de salaire prévue par la convention collective (maladie, maternité, adoption, paternité...). Il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence pendant la durée normale d'indemnisation. Pour la maladie, la prestation débute à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

La prestation cesse :

? lors de la reprise du travail ;

? après 87 jours d'indemnisation pour la maladie, 112 jours pour la maternité ;

? à la liquidation de la pension de vieillesse.

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

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008*

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

## Avenant n 116 du 27 février 2008 relatif à la retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

## Avenant n 117 du 9 juin 2008 relatif au droit individuel à la formation

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

#### Article 1

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2008*

L'article 7.2.2 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Cette durée est portée à 21 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009

## Avenant n 118 du 15 septembre 2008

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8.5. « Garantie. ? Incapacité » est remplacé par :

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

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

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

#### Article 1

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2008*

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

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

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2008*

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

#### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008*

L'article 9. 2 de la convention collective nationale de l'animation est supprimé.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008*

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

pour les salariés à temps plein, ainsi que pour les salariés à temps partiel au moins au 4/5 de temps.

Pour les salariés à temps partiel au moins d'un 4/5 de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule pro rata tempore sur la base de la durée de travail inférieure à 14 heures tous les 3 ans.

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

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

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absence du salarié, assimilées à du temps de travail effectif (art. 6.1.2) sont intégralement prises en compte.

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

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 9 juin 2008*

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

## relatif au recrutement

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, d'un exemple est affiché. S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce

## Avenant n 119 du 15 septembre 2008 relatif au départage

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

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

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

L'article 1. 1 de la loi n° 2005-100 du 12 février 2005 relative à l'animation est complété par les dispositions suivantes :

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

? des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l'activité principale relève des articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique qui a été remplacé au 31 décembre 2004 par le décret n° 2004-1200 du 15 décembre 2004 relatif à la compétence des centres sociaux et sociaux-culturels et des associations adhérentes au SNACSEO »

## Avenant n 120 du 15 septembre 2008 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

Article 1

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

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

Il est créé un compte X dans la convention collective de l'animation intitulé « Compte épargne-temps » dont les dispositions sont les suivantes :

### Préambule

de la vacance, et le gérant de la société est indiqué. Les dispositions relatives aux congés sont étudiées en priorité.

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

Les dispositions relatives aux congés sont étudiées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

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

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

noialtane de l'animation. Ces actions et organismes peuvent être créés à l'initiative de l'animation ;

? des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans conformément aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique dont l'activité principale est l'organisation des activités collectives de loisirs qui relèvent de la compétence exclusive de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tels que les maisons de jeunes et de la jeunesse ou les maisons pour tous appartiennent à la compétence exclusive de l'animation, qui ont été créés ou qui ont été créés postérieurement au 1er janvier 2005, pour la poursuite de leur activité, un agrément de la commission d'allocations familiales et de la sécurité sociale? puevnet cointneur à l'égard de la compétence exclusive de l'animation, sauf si la direction décide d'appliquer la loi n° 2005-100 du 12 février 2005 relative à l'animation des personnes des centres sociaux et culturels et des associations adhérentes au SNAESCO. »

Article 2

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

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

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

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

Le présent avenant a pour objet d'inciter les entreprises à mettre en place d'un compte épargne-temps, et non de remettre en cause la mise en place d'un compte épargne-temps dans les entreprises.

« Article 10.1

Modalités de mise en oeuvre

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

10. 1. 1. Avec les délégués syndicaux dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants (anciennement L. 132-27) du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement.

10. 1. 2. En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place par accord collectif négocié dans les conditions prévues à l'article 2. 7 de la convention collective 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 peuvent instituer le régime ci-dessous après l'avis des salariés concernés.

Article 10.2

Objet

Si l'entreprise décide de le mettre en place, le compte épargne-temps (CET) a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congés rémunérés en affectant,

sur un compte personnel libellé en euros ouvert à son nom, la contre-valeur monétaire de jours de congés ou de repos non pris.

### Article 10.3 Salariés bénéficiaires

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

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

Le compte est ouvert sur simple demande écrite adressée au salarié formulée auprès de son employeur, qui en assure réception.

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

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

#### 10.4.1. Aparts 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 aménager 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. Aparts en temps de repos en accord avec l'employeur

Les heures effectuées au-delà de la durée normale du travail lorsque les caractéristiques des activités le justifient.

### Article 10.5 Contre-valeur monétaire des jours épargnés 10.5.1. Versement de l'employeur

Lorsqu'un salarié alimente son compte CET, l'employeur doit verser à l'organisme désigné par la branche la contre-valeur en euros calculée sur la base du salaire annuel moyen 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 salaire annuel brut chargé perçu lors du versement. Le montant de la somme épargnée est égale au montant de jours affectés sur le CET multiplié par le salaire annuel moyen brut chargé perçu.

#### 10.5.3. Réaffectation des sommes épargnées

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

#### 10.5.4. Modalités de calcul des jours de congés isalembdms

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

#### 10.5.5. Régime fiscal et social des indemnités

Quelle que soit l'utilisation du CET, les indemnités versées en contrepartie des jours épargnés ont le caractère de salaire et sont soumises à cotisations sociales patronales et salariales dans les conditions de droit commun et des régimes particuliers en vigueur dans l'entreprise au moment de la prise de congés ou de

la liquidation des droits pour une rémunération immédiate ou différée. Les montants sont soumis à l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

#### 10.5.6. Pénalités

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 plafond mensuel des droits maximaux 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. État 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. Seuils de déclenchement pour l'utilisation du CET

Dès lors que le salarié a affecté sur son compte individuel CET un minimum de 15 jours, consécutifs en valeur monétaire chargée selon les dispositions de l'article 10.5.2, il pourra ultérieurement les droits inscrits sur son compte pour bénéficier d'un congé rémunéré dû à concurrence d'un nombre de jours inaliénables 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 annuel au sens de l'article L. 1225-47 (anciennement L. 122-28-1) du code du travail ;
- ? congé pour création d'entreprise au sens de l'article L. 3142-68 (anciennement L. 122-32-12) du code du travail ;
- ? congé sabbatique au sens de l'article L. 3142-81 (anciennement L. 122-32-17) du code du travail ;
- ? congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif, dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2 et suivants (anciennement L. 932-1 et L. 932-2) du code du travail ;
- ? congé pour cessation 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 doit répondre par écrit au salarié son accord ou son refus.

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

#### 10.6.3. Conditions de rémunération différée

Sous réserve que l'accord CET mis en place par l'entreprise le prévoit, et dans le respect du seuil de déclenchement d'utilisation du CET prévu à l'article 10.6.1 ci-dessus, à la demande du salarié, et avec l'accord de l'employeur, les droits inscrits sur son compte individuel, à l'exception de ceux correspondant à la contre-valeur en euros des jours épargnés au titre du compte des jours de congés payés annuels correspondants à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés, peuvent être utilisés 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 :
  - ? utiliser le plan d'épargne d'entreprise (PEE / PEI) relevant des articles L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise ;
  - ? utiliser le plan d'épargne pour la retraite collective (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 sont donc imposables qu'à l'issue de la période de carence prévue

par le paln d'epargne.

Si le CET a été mis en orevue selon les modalités prévues aux atclries 10. 1. 1, 10. 1. 2 et 10. 1. 3 du présent arccod cecloltif :

? rcaehetr des annuités de retraite, en atcplpioin des dsiiostnopis de l'article L. 351-14-1 du cdoe de la sécurité sociale.

#### Article 10.7

##### Situation du salarié panendt le congé CET

Lorsque le congé est indemnisé, le pcpnrrie du mianiten du sialrae est appliqué à la dtae de prise des congés et dnas la liitme de la période d'indemnisation cvteruoee par l'utilisation du CET.

Pendant tutoe la période du congé indemnisé au ttire du CET, les oigbaitonls coatunlrlectes arteus que ceells liées à la fuourntrie du tvaarl subsistent.

#### Article 10.8

##### Clôture anticipée du ctmope épargne-temps

###### 10. 8. 1. Ruptrue du coarntt de travial

En cas de rurture du cnoartt de travail, qeul qu'en siot le miotf (démission, licenciement, départ en rriattee ou décès), la somme itcnisre sur le cmotpe du salarié à la dtae de la ruppure du cnortat de travial est versée au bénéficiaire ou à ses aantys droit en cas de décès.

###### 10.8.2. Tnsrarfet du coptme CET ieuidvdinl

Si, en cas de rruptue du ctoarnt de travail, le nveoul eeyuolpmr du salarié est une erenptsrie rvaenelt de la brhnace pieelrlnfonsoe anyat mis en pcalle un CET, la vluear monétaire istnirce sur le cmptote iidieundvl du salarié (charges ptreloanas incluses) pourra, s'il le souhaite, être transférée vres le CET de son nouvevl employeur.

###### 10.8.3. Tnrsasiismon du CET de l'entreprise

La tromssainsin du CET annexé au caorntt de tviaral est aoutaitqmue dnas le cas de maitidfoocin de la suiittaon de l'employeur visé aux alteircs L. 1224-1 et sutaivns (anciennement L. 122-12) du cdoe du travail.

## Avenant n 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective Annexe II

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

L'annexe II de la coienvnton cietclvole de l'animation est abrogée.

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

Ainsi, si l'entreprise reunsepreee rrvleat de la bahcnre pnslosfrnoeieie a mis en pacle un CET, les eneeegtamngns CET de l'ancien eeyplmour senort transférés aouqetmatimeunt vres le nvoeul employeur.

Dans les aeruts cas, les drtios aciucs par les salariés sernot liquidés suos frome d'indemnités et les cptemos iundliidevs CET soldés.

#### Article 10.9

##### Désignation de l'opérateur

La bnachre désigne cmome graennotieiss du compte épargne-temps :

? Fédéris épargne salariale, puor la tneue asttidrmnvaie des ceompts iduvdlinies CET des salariés des eptresreins revnealt de la bchanre professionnelle, dnot le siège siacol est situé 28, rue de la Victoire, Prias 9e ;

? Fédéris getsoin d'actifs, puor la goseitn financière des eaentgmnges des eenteprris renlveat de la bnachre professionnelle, dnot le siège soical se stuie 30, rue de la Victoire, Pias 9e ;

Filiales spécialisées du gourpe de ptoriocten saicloee Maafolkf Médéric. »

#### Article 2 - Date d'effet de l'accord collectif

Le présent arccod erernta en vigeuur le premier juor du mios saunvit la piitoulabn au Jnauorl oceiiffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

Le présent aocrd ertrena en vueguir le pmrieer juor du mios snauvit la pociliutabn au Jorunal ocfiiefl de son arrêté d'extension.

A pirtar de cttee date, les estirrpeens ayant déjà mis en pcalle un ctpmoe épargne-temps aunrot la possibilité de rrjoindnee le régime du cmopte épargne-temps mis en palce par le présent aocrd collectif.

Le présent accord srea réexaminé par les peaitrnars sicoaux au puls trad dnas un délai de 5 ans.

Le présent anneavt frea l'objet d'un dépôt et d'une dmneade d'extension à la droceitin générale du travail, de l'emploi et de la froiatomn professionnelle.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt et d'une daednme d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la drtioecin générale du travail, de l'emploi et de la fmroaoitn pinonlfelesosre et d'une dendmae d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

En 1988, la msie en palce de l'annexe II de la ctenoiovnn a donné un cdrae cnvenntiooel à la sittaoiun des atauernmis ocinaencsols de CVL. Les parniateers scouiax ont déclaré en 2001 qu'ils abeiregoarnt ce diistsoipf si l'Etat mteaitt en pclae dnas le crade législatif un nvaeuou dispositif. Cttee cniidoton anyat été rlepmie par le cnatort d'engagement éducatif inrisct au cdoe de l'action sialoce et des familles, les piaeenrtars scouiax ont décidé ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

#### Article 1



Il est rajouté, à la ltsie d'emplois fnirugat au pnriot 3 de l'article 4. 7. 1 de la cnineovotn colveictle de l'animation, l'emploi sauvint : « ? penenslors de cinusie ; ».

## Avenant n 123 du 17 décembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

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

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

L'article 4.4.1 est remplacé par les dpsisootinis stunaives :

« Atrilce 4.4.1  
Période d'essai

## Avenant n 126 du 4 février 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le piremer alinéa de l'article 8. 1 du tirte VIII « Prévoyance » est modifié comme siut :

« Le présent tirte s'applique à tuos les salariés geul que siot le nbmroe d'heures effectuées. Les imttirennetts du selacpcte ne

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le présent aenvnat frea l'objet d'un dépôt et d'une dnemdae d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la doitricecn générale du travail, de l'emploi et de la fromaoitn professionnelle, et d'une dndemae d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le peemrr alinéa du praharpag « Indemnités de lineceenmcit » du pinot 2 de l'article 4. 4. 3 de la citnonoven ctlcoileve de l'animation est remplacé par les diniostsipos suneiavts : « Tuot salarié licencié puor mitof économique ou personnel, suaf en cas de ftuae grvae ou lourde, perçoit après 1 année de présence dnas l'entreprise une indemnité de lnemeneciict égale à 1 / 4 de mios de sraalie par année de présence dnas l'entreprise. Cttee indemnité est portée à 1 / 3 de mios puor la 11e année de présence, ansii que puor les années suivantes. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt et d'une dneamde d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtriicoen générale du travail, de l'emploi et de la fiartomon pnnsefioeolsrle et d'une daedmne d'extension.

La durée de la période d'essai est fixée cmome siut :  
? puor les ouirrves et les employés (groupes 2 et 3) : 1 mios ;  
? puor les tieceinnhcs et aengts de maîtrise (groupes 4, 5 et 6) : 2 mios ;  
? puor les aimatruns tcehinneccis et proeersfuss (niveaux A et B) : 2 mios ;  
? puor les cderas (groupes 7 et 8) : 3 mois.

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

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de dtae à date. Snot inclus, s'il y a lieu, dnas la période d'essai, les temps de tviaarl dnas un emolpi correspondant, effectués antérieurement suos un ctanrot à durée déterminée, dnas la même eepnsrirtte ou le même établissement.

L'employeur ou le salarié qui sohatiue rompe la période d'essai diot repseectr un délai de prévenance corofnme aux dooipnisitss légales en vigueur. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le présent aneavnt frea l'objet d'un dépôt et d'une ddmenae d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dticreoin générale du travail, de l'emploi et de la foiamtron pnnorlisslefoee et d'une daednme d'extension.

snot pas concernés par le régime de prévoyance. Le pnoersl carte est sumios aux dstspoiinois de l'article 7 de la CCN du 14 mras 1947 et diot en tuot état de cusae bénéficiaire de gatniraes au mnois équivalentes à cleels prévues par le tirte VIII. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 8.2 « Gnaaitre ctaipal décès » du ttire VIII « Prévoyance » de la citvnoeonn cvctoleile nitlnoaoe de l'animation est modifié comme siut :

« En cas de décès du salarié, qulele qu'en siot la cause, srevnuu aanvt la laitiquiodn de sa pisnoen de veeililse du régime de bsaee entraînant la ruurpte de son cartnot de travail, ou à pritar de la dtae à llalquee le salarié est rnenocu par la sécurité scioale en état d'invalidité pmaeerntne et asboule (IPA) 3e catégorie, il est versé en une suele fois, un caaitpl décès égal à 100 % du sliarae anenul de référence. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aenvnat penndra efeit au 1er jeianvr 2009. Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt à la dcieroitn générale

## Avenant n° 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification

### Article 1

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui entrera en vigueur au plus tôt le 1er juin 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

La grille de l'article 1. 5 de l'annexe I est modifiée comme suit.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO.

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE COIFFAILSTACS
A	245	Exécution de tâches simples exigeant une attention 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 supervision d'un responsable, le salarié est chargé d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	L'autonomie est limitée dans la mesure 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 prise en charge d'autres salariés. Il peut gérer une casquette d'avance.
C	280 (si le poste comporte habituellement la qualification de plusieurs 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 cadre 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 d'une opération. Le salarié est autonome dans la mesure 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 compétence des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le ou les domaines d'intervention.	Le salarié peut participer à l'élaboration des décisions et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge. Il peut piloter 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 : ? soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une compétence 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 poids 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 supérieur ou d'un responsable hiérarchique.

F	375		Le salarié rslnseaipmt les critères de calasocifistin du gproue E et exerçant ses focnnotis dnas les connoiids siatnvues airtp Janet au gropue F (deux cinotdions minimum) : ? dpossie d'une lgare aonuiomte aevc un contrôle a psoriortei sur les obietcfs assignés ; ? pitripcae à l'élaboration du bedugt gaboll de l'équipement ou du scierve ; ? dsiospe d'un madnat écrit puor représenter l'association à l'extérieur aevc capacité d'engagement limitée.
G	400	Personnel dinsoapst d'une délégation prmneatee de responsabilité. L'autonomie laissée au salarié iquilmp que le contrôle s'appuie nmmmateot sur une évaluation des écarts ertne les objietfcs et les résultats.	Le salarié crade asumse la responsabilité de la msie en oeruve des oneitornitas ou des oijtfbcbs définis par les istecanns suttatreias de l'entreprise. Il eaggne sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à perrdne et sur les prévisions qu'il est amené à frulemor dnas le crade de sa mission. Il rned cotpme siot à la diciotren générale, siot aux incsntaes statutaires.
H	450		Il coneuint puor différencier ces duex gpoeurs de mrttee en ovuree une aopcp rpe multicritères qui corise : ? le cmahp d'intervention ; ? le dmonaie de responsabilités puls ou mions étendu ; ? l'importance stratégique du domaine de responsabilité ; ? la tlaile de l'équipement ou de l'établissement sloen les critères d'effectif salariés, de mnntatos budgétaires.
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

#### Article 2

Le présent aennvat eertrna en veiuigr le preimer juor du mios svuinat son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui erretna en vguieur au puls tôt le 1er jveniar 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

Il est créé un artcile 1. 5. 1 à l'annexe I de la cnnovtieon ctolvlceie :

« Tuot salarié en poste à la dtae d'extension du présent aenanvt et classé au gupore 7 à cttee même dtae srea classé au gouppe G de la grllie de l'article 1. 5 au tirte des atvaeagns iilnuddeivs acquis. »

#### Article 3

Le présent anvaent ernetra en viguer le pmeeir juor du mios savunit son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui erretna en veuiugr au puls tôt le 1er jnieavr 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

L'article 1. 6 de l'annexe I est remplacé par les doptsnoiiss siaeutvns :

« Oreriuvs et employés : gueorps A et B.  
Techniciens, aengts de maîtrise : goepurs C, D, E ; neaiuvx 1 et 2.  
Agents de maîtrise assimilés creads : gorpue F.  
Cadres : gpeuros G, H, I. »

#### Article 4

Le présent anenavt ernetra en viuegr le piemrer juor du mios snuavit son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui entrea en vuuegr au puls tôt le 1er jevainr 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

L'article 1. 4. 1 de l'annexe I est remplacé par les dotnisiiosp sseuintavs :

« Les salariés reçoivent la qiciufialtaon de prossefeur s'il etsixe des curos et des modalités d'évaluation des aqcius des élèves s'appuyant sur un pmomrrgae pmettanret de mrueser luer poisgoserrn et de pesasr d'un neivau à un autre.  
Dans tuos les arutes cas, ils reçoivent la quftciloiaan

d'animateur technicien. »

#### Article 5

Le présent avnneat ernetra en viuegr le pemrier juor du mios sniuvat son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui erentra en veuugir au puls tôt le 1er janiver 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

L'article 1. 4. 3 de l'annexe I est remplacé par les dipotsoiniss sevntatus :

« La rémunération définie ci-dessous est due, puor cuaqhe mois, dès que le salarié euffcete l'horaire de scverie cettcunoarl pednnt les snemaies de feonntimnonect de l'activité.L'horaire défini est considéré cmome le temps plien légal, cptmoe tneu des hueres de préparation et de suivi.C'est dnoc le paotrra du tmpes plien légal qui dvera fiegurr sur les feichs de piae en foiotncn de l'horaire de service.

Animateurs tinechinces : nevaiu 1, idcnie 245, hoairre de sriceve coasroernpdt au tpems plein légal : 26 hreues  
Professeurs : naievu 2, inicde 255, hroarie de siverce cpeadnonrorst au tpems plein légal : 24 heures. »

#### Article 6

Le présent anaevnt ernetra en viuegr le piemrer juor du mios svaunit son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui ernetra en viuegr au puls tôt le 1er jenviar 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

Les acletris 1. 4. 2, 1. 7. 3 et 1. 7. 4 snot supprimés.

#### Article 7

Le présent aanvent ernetra en vguueir le pmeeir juor du mios suainvt son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui eertrna en viuegr au puls tôt le 1er jivnear 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

L'article 1. 7. 1 est remplacé par les dipistiosnos snieuatvs :  
« Le siraale mmiiunm cnonneevniotl est défini de la manière stvainue : il résulte du prudoit du cefienicfot affecté à cauhqe gpurue ou navieu par la vauelr du piont fixée par les paenriaerts

sociaux.  
Il est versé mlenlnemseeut et poetlrloeiemponrnt au tpmes de traavail du salarié.

Pour les salariés des gporues A à H, aisini que pour les naviueux 1 et 2, le saalrie cnvenoientnol diot figurer, au prtraoa du tpmes de taavirl rapporté au tpmes plein, sur une lnige dtncistie du buetliln de paie.

Concernant les salariés des nauevix 1 et 2 et A, lrqosue la msie en oevure de l'alinéa précédent entraîne une mtaioocdifin eliesltnée de la srtructue de la paie, le salarié derva dennor son acrcod en sangnit un avannet à son ctroant de travail. A défaut d'accord, la sctuurtre antérieure du blliuetn de paie srea conservée. »

#### Article 8

Le présent aevannt ernrtea en vueigur le pemrier juor du mios snauivt son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui ertrena en vgueiur au puls tôt le 1er jinaevr 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

L'article 1. 7. 6. est modifié cmmeoe siut :

#### « 1. 7. 6. Déroulement de carrière

Le déroulement de carrière a puor ojbet d'assurer une évolution mamiline de la rémunération de cahque salarié par tenhcras d'années.

#### 1. 7. 6. 1. Entrée en vigueur.

Le système du déroulement de carrière débute au 1er janveir 2003 puor tuos les salariés embauchés anavt ctete date, et au pieemrr juor du mios ciivl de l'embauche puor tuos les salariés embauchés après cttee date.

#### 1. 7. 6. 2. Dtae du pemerir contrôle.

Le premier contrôle du nrobme de ptoins de déroulement de carrière dvera être réalisé le 1er jveanir 2010 puor les salariés embauchés avnat le 1er jveanir 2006.

#### 1. 7. 6. 3. Msie en orueve du contrôle.

Pour eceuffter ce contrôle, l'employeur devra réaliser puor cqhuae salarié la stoastocriun svtunaie aux échéances fixées par le taelbau ci-après.

Salaire burt ttoal ? (Salaire cinonnnveoetl tel que défini à l'article 1. 7. 1 + dpftisoisis d'ancienneté cnnnivtnleo eos tles que définis aux acilerts 1. 7. 2 et 1. 7. 5)

Le résultat de cttee storsicotaun ne puet être inférieur au nmobre de pintos cnroeanprsdot au taabelu ci-dessous.

GROUPE OU NAIVEU	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

#### Article 9

Le présent aevnnat enetra en vguieur le peeimr juor du mios saiuivt son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui etrnrea en vgeiur au puls tôt le 1er jineavr 2010.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2009*

#### 1. 7. 6. 4. Modalités d'attribution des points.

Dans cahue entreprise, les modalités d'attribution des pntois de déroulement de carrière dineovt être iitencsrs à l'ordre du juor de la négociation anulnee des salaires. En l'absence de délégué syndical, les iniitutnosts représentatives du prseonnl sornet consultées ou informées solen l'instance présente dnas l'entreprise.

Dans tuos les cas, chcaun des salariés diot être informé des modalités d'attribution des pnoits de déroulement de carrière.

Le déroulement de carrière puet prredne en compte les situations, les sujétions et les responsabilités particulières. »

Le présent aaevnnt errtnea en vguieur le pimreer juor du mios suivant son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui etnerra en vgueur au puls tôt le 1er jnveair 2010.

Il frea l'objet d'un dépôt à la dtciroen générale du travail, de l'emploi et de la fotiomarn plnonreflessioe et d'une dnamdee d'extension.

#### Article 1

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009*

## Avenant n 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n 127

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009*

Suite à la sgutrinae de l'avenant 127, celui-ci est complété comme siut :

## Avenant n 130 du 14 septembre 2009

## relatif à la formation professionnelle

(Suivent les signatures.)

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009

L'article 7. 5. 3 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

« Suo réserve que l'entreprise jtitfue auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 ? par heure de formation. L'OPCA devra veiller, par contrôle

## Avenant n 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n 32

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

L'avis d'interprétation n° 32 du 10 novembre 1998 indiquant « lorsque le salarié exerce une activité accessoire, en conformité avec l'arrêté du 28 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de la sécurité sociale de pour l'emploi des personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire, et en cas d'accord entre les parties, il peut être dérogé à l'article 1er du protocole d'accord du 2 juillet 1998 . Dans ce cas, l'horaire figurant sur la fiche de paie mensuelle sera égal au douzième de l'horaire de service annuel » est abrogé. Pour les salariés visés de l'article 1.4 de l'annexe I, l'horaire mensuel figurait sur le bulletin de paie ne peut donc être calculé que conformément à l'article 1er du protocole d'accord sur les

## Avenant n 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010

Au point 5 « Liste des CQP » de l'annexe IV de la convention collective de l'animation, le terme « Aanimateur silucuoert

## Avenant n 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés

des dépenses, à ce que cette somme ne dépasse pas :  
? le montant de 9, 15 ? par heure de formation pour le coût pédagogique ;  
? le montant de 18 ? par heure de formation, frais annexes inclus (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).  
L'OPCA devra effectuer chaque année des contrôles effectués. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009

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

(Suivent les signatures.)

modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I et donc de la manière suivante :

? pourcentage : heures de service × 52/12 × 35/24 ;  
? pourcentage : heures de service × 52/12 × 35/26.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fixe 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.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

L'avis d'interprétation n° 32 négocié et signé par les partenaires sociaux, plus étendu au Jorنال officiel, offre la possibilité pour les employeurs de conclure avec les salariés de ne retenir, pour les salariés visés de l'article 1.4 de l'annexe I, que les heures de face-à-face pédagogique comme heures effectives dans le cadre de l'utilisation des bases forfaitaires pour activité accessoire.

Une circulaire ministérielle du 26 avril 2006 indiquant que devrait être pris en compte tous les heures rémunérées, y compris les heures de préparation et de suivi. En conséquence, les salariés concernés :

perimeter degré (groupe III des classifications) » est remplacé par « Aanimateur périscolaire (groupe B des classifications) ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fixe 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.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010

Afin de tenir compte de la modification de l'intitulé d'un certificat de qualification professionnelle, les partenaires sociaux décident :

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Il est rajouté un article 1.4.6 à l'annexe I de la convention collective de l'animation :

« Article 1.4.6

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

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

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

## Avenant n 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

L'article 7. 1. 2 est modifié comme suit :  
Au 1er alinéa de l'article 7. 1. 2 « Catégorisation des activités de formation », le terme « toirs » est remplacé par « deux ».

Article 2  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

A l'article 7. 1. 2, le terme « a) Les activités d'adaptation au poste de travail » est remplacé par « a) Les activités d'adaptation au poste de travail et les activités liées à l'évolution de l'emploi ou qui pèneraient au maintien de l'emploi ».

Article 3  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Le nouvel article 7.1.2 a est rédigé comme suit :  
« Ces activités ont pour objectif :

? soit d'apporter, pour les activités d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utiles dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les activités d'adaptation comprennent le poste de travail occupé ;

? soit, pour les activités liées à l'évolution de l'emploi ou qui pèneraient au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utiles dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles comprennent 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 activités s'inscrivent dans le cadre de la qualification professionnelle du salarié. (1)

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

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

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

Cependant, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié pour la rémunération de ces heures supplémentaires, celles-ci n'entreront pas dans le cadre de l'article 5.4.6. » (2)

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 mars 2010

Afin de préciser le régime applicable des congés payés pour les salariés relevant de la grille spécifique de l'animation, l'annexe I est modifiée comme suit.

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

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

Article 4  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

L'article 7. 1. 2 b est supprimé.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

A l'article 7. 1. 2, du fait de la suppression de l'actuel article 7. 1. 2 b, le point c « Les activités de développement des compétences » devient le point b « Les activités de développement des compétences ».

Article 6  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

A l'article 7. 1. 2 c dans sa rédaction actuelle :  
Au 1er alinéa, les termes « l'acquisition » sont remplacés par « l'évolution ».  
Au 2e alinéa, le terme « qualité » est remplacé par « qualification ».

Le 4e alinéa se ratache désormais directement au 3e alinéa : ils ne forment plus qu'un alinéa.

Dans ce nouveau 3e alinéa, la phrase entre parenthèses est modifiée comme suit : « (montant de l'allocation de formation, qui ne peut être inférieur à 50 % de son salaire brut calculé selon les dispositions légales, voir annexes), ».

Article 7  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Après les deux items de l'article 7. 1. 3 « Utiilisation des fonds au titre du plan par l'OPCA », il est ajouté en dessous, mais pas sous forme d'item, la phrase suivante :

« Par ailleurs, peuvent être pris en charge des activités de formation en direction des salariés bénévoles. Ces activités doivent être liées au mandat qu'ils exercent. »

Article 8  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

A l'article 7. 2. 4, les termes dans la parenthèse « futae garve ou » sont supprimés.

Article 9  
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Au peemirr ietm de l'article 7. 3. 2, la ptrie de la pahse « y crmpios les cttnaors epimols solidarité au curos des 5 dernières années » est remplacée par « y cormpis les crttoans aidés clocuns dnas le carde de la piluotiqe de l'emploi et destinés à fvsaeiror le reutecrment de cnrateeis catégories de psoenerns snas elopmi ». Au deuxième ietm de l'article 7. 3. 2, la paitre de la pashre « y cipomrs les crtntaors epimols solidarité au cuors des 12 derinres mios » est remplacée par « y corimpis les cortants aidés cucolns dnas le cadre de la poqitluie de l'emploi et destinés à fivosearr le rtremnecet de ceatenirs catégories de pseenrns snas epmloi ».

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

A l'article 7. 4. 3 « Pbulic visé », il est ajouté les ptnios c et d svutinas :

« c) Aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité acitve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aetldus handicapés (AAH) ou aux pernsoens anyat bénéficié d'un conatrt cclonu en apiocaptlin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du travail.

d) Dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du rveenu muimim d'insertion (RMI) et de l'allocation de penrat isolé (API). »

Article 11

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Après le tbleaau fugnairt à l'article 7. 8. 4. 3 « Rémunération », la psrhae « La rémunération des apneptirs âgés de 18 ans et puls à l'entrée en firmtooan est alignée sur les maottnns des slaieras en ctoanrt de pooifairsieoasntsnln tles que définis à l'article 7. 4. 4. 4 » est remplacée par les diitoopissns stineuvas :

« La rémunération des aetirpnps âgés de 18 ans à 20 ans à l'entrée en fiarotomn est calculée sur les baess suivantes, en pgctenruaoc du srliaae mmiumim cneoentnoinvl :

- ? 1re année : 50 % ;
- ? 2e année : 65 % ;
- ? 3e année : 80 %.

La rémunération des apentiprs âgés de 21 ans et puls à l'entrée en ftomaorin est calculée sur les baess suivantes, en puengocrate du srliaae minimum cntiennvonoeel :

- ? 1re année : 65 % ;
- ? 2e année : 75 % ;
- ? 3e année : 90 %.

Article 12

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Il est ajouté un quatrième ietm stuie à l'alinéa 1 de l'article 7. 9. 2 :

« ? Mrtete en pcalle des oluits aifn de seilvrelur l'évolution de l'apprentissage dnas la banchre (nombre de contrats, tpye d'apprentissage ?). »

Article 13

## Avenant n 136 du 11 avril 2011 relatif à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

Les airectls snavtuvs de la covotnienn cicollvete de l'animation,

A l'article 2. 5 « Asbneecs puor rniosas selcnaydis », les tiors imtes snot supprimés et remplacés par les dnosisoipts seatvunis :

« a) Asencbes donannt dorit au mitanien intégral de saliare Les anbceess suivantes, qui dvoenit être justifiées par la pitrcoudn de la ctoiaocvonn précisant les lieux et dtaes des réunions, ne dnnonet leiu à auncue réduction de salriae et drmeneuet assimilées à un tepms de taairvl eeffticf puor le cuacll des congés payés :

? ptotipaicairn aux cnsomismois ptirriaaes oiecflelfis ou constituées d'un coumnm acrcod au paln ntioiaal et au paln régional au ttrie de la présente cotnveion ;

? ppriaittaicon aux jyuvs des représentants au trtie des ooitngrianass snieydclas (employeurs ou salariés).

b) Acebness ne dnnanot pas doit au maietnin de silarae :

? pciaptaoiitrn aux congrès et assemblées strutaaties : autaisiroton d'absence à cronecncue de 5 juors non rémunérés par an, par oiosaatginrn et par établissement, sur ddaemne écrite et présentée 1 sinemae à l'avance par lures orstongiaains slndyaecis ;

? eicecxe d'un mnaadt sayincdl électif : aatirosutin d'absences enlepxiennloets non rémunérées : fialbrtcoanne ou non à ceunonrcrre de 10 jours par an, sur cntioocvoan écrite de leurs oostrnaaiings syndicales, aux salariés mrembes des oangsmiers nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dinoioispsts des suttas de luer oaiisogntarn et panouvt jeftiisur du madnat dnot ils snot ivitenss et l'exercice auquel ils snot régulièrement convoqués. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Il est ajouté un ietm à l'article 4. 2 « Cnoiolsucn du canrtot d'embauche de la cvtoinoenn ceilltcove » : « Iofnraiotmn sur le bilan d'étape pisofonsreel ».

Article 15

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Le présent avannet pdrrena efete le premeir juor du mios saviunt la pcotibualin de son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la doterciin générale du travail, de l'emploi et de la ftmoorin pieeosnlroslnfe et d'une dnmdeae d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Suite à la loi n° 2009-1437 du 24 nmevorbe 2009 raitvele à l'orientation et à la famitoron psnellnoeirfsoe tuot au lnog de la vie, les piaarneets sociaux, aifn de se crmnefoan ou de s'adapter à celle-ci, décident :

tuos ralitefs à la msie à la rretaitte de salariés de mnois de 65 ans, viore de minos de 60 ans, snot supprimés :

- ? atcirle 4.4.4.2. « Msie à la rtarree des salariés de moins 65 ans (et de puls de 60 ans) » ;
- ? airclte 4.4.4.2.1. « Cnontidos puor une msie à la rrtierate » ;
- ? alitcre 4.4.4.2.2. « Indemnité de msie à la ratetrie » ;
- ? alitcre 4.4.4.2.3. « Procédure de msie à la rretatie » ;
- ? alrtice 4.4.4.3. « Msie à la rateirte des salariés aaynt eu de lneogus carrières » ;
- ? article 4.4.4.3.1. « Ctondoiins puor une msie à la rirttee » ;
- ? alritce 4.4.4.3.2. « Indemnité de msie à la riatrtee » ;
- ? acrltie 4.4.4.3.3. « Procédure de msie à la ratitere ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

L'article 4.4.4.4 « Départ à la retraite », relatif à l'indemnité de départ à la retraite, sera désormais l'article 4.4.4.2 « Départ à la retraite ». Ces termes restent inchangés.

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

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

## Avenant n° 137 du 26 septembre 2011 relatif au temps partiel modulé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Il est rajouté un 2e alinéa à l'article 5.7 :

« Il est créé en outre une modalité pour les salariés à temps partiel. »

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Il est rajouté les articles suivants à la convention collective de l'animation :

« 5.7.4. Modalités pour les salariés à temps partiel  
5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux vœux inhérents aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la branche professionnelle, de permettre de faciliter 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 :

Les postes définis pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte de postes vacants, notamment sur l'année dans les semaines suivantes que de vacances scolaires, mais avec des horaires variant selon ces 2 périodes distinctes ;  
Les postes définis pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ ou de vacances notamment en continu ou discontinu sur l'année dans les semaines suivantes que de vacances scolaires, et dans lesquelles il est prévu à l'avance un programme d'intervention précis.

La modulation de la durée du travail 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 avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'employeur peut également négocier avec les représentants de l'article 2.7 de la convention collective de l'animation. Cet accord d'entreprise inscrit, dans une économie générale, des modalités variées aux conditions 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 médiation conformément aux dispositions de l'article 2.7 ne sont pas remis en cause, sauf dénonciation de l'une des parties signataires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

Suite à l'évolution des dispositions législatives et à l'interdiction de mise à la retraite par l'employeur avant l'âge de 65 ans, les dispositions de la convention collective nationale de l'animation sont aménagées comme suit :

Dans tous les cas, ce dispositif devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

Dans tous les cas, le principe de 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 planification en raison de la baisse d'activité, l'entreprise pourra faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le patron ne peut pas assurer l'horaire contractuel minimal.

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

5.7.4.2.1. Activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte de postes vacants au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants :

Les postes définis de centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte ;

Les postes définis de services d'accueil des centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte ;

Les postes définis de centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte ;

Les postes définis d'encadrement (directeurs, adjoints) des centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte ;

Les postes définis de cuisine des centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte ;

Les postes définis d'entretien des centres de loisirs et/ ou de vacances, et affectés en cas de découverte.

Les salariés des entreprises visés dans le cadre d'application du présent accord conformément aux dispositions d'un accord nominatif.

Les dispositions relatives aux horaires nominatifs et aux modalités qui y sont apportées sont mutuellement 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 contrôle individualisé devront, sous le contrôle de leur hiérarchie :

Les heures de début et de fin de chaque période de travail ;

Le récapitulatif à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectué.

Les modifications d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel au sein des entreprises par écrit aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Concernant ces modalités 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 salarié 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 salarié du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas contraire avec des obligations fondamentales impérieuses, avec le suivi d'un engagement 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 rouage au temps partiel modulé est permis pour les employés salariés :

? s'assurer de la continuité des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;  
? assurer de la sécurité des participants des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;  
? assurer des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;  
? assurer l'encadrement (directeurs, éducateurs adjoints) des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;  
? assurer des cuisines des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances ;  
? assurer l'entretien des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ ou de vacances.

Les salariés des organismes visés dans le champ d'application sont occupés conformément aux dispositions d'un contrat nominatif.

Les délégués syndicaux aux salariés permanents et aux salariés intermittents qui y sont affectés sont mandatés dans l'entreprise à la demande 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 contrat individualisé devront, sous le contrôle de leur hiérarchie :

? organiser 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 accord avec les instances pour lesquelles il est embauché. Le cas échéant, ces heures pourront être reportées jusqu'à la fin de la période annuelle prévue au contrat de travail. A cette date, les heures perdues du fait d'annulations, et non reportées, seront acquies au salarié, en respect de son contrat de travail. Le cas échéant, ces heures pourront être reportées jusqu'à la fin de la période annuelle prévue au contrat de travail. A cette date, les heures perdues du fait d'annulations, et non reportées, seront acquies au salarié, en respect de son contrat de travail. Le cas échéant, ces heures pourront être reportées jusqu'à la fin de la période annuelle prévue au contrat de travail. A cette date, les heures perdues du fait d'annulations, et non reportées, seront acquies au salarié, en respect de son contrat de travail.

Concernant ces modalités de répartition de l'horaire, lorsque l'employeur demande au salarié de modifier 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 modifier 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 refus n'est pas motivé par des raisons de santé ou de conscience, ou si le refus est motivé par des raisons de santé ou de conscience, ou si le refus est motivé par des raisons de santé ou de conscience, ou si le refus est motivé par des raisons de santé ou de conscience.

#### 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 n'est pas répartie sur l'année, ne pourra être inférieure à 480 heures travaillées.

Pour les salariés bénéficiant du statut de salarié intermittent du travail, 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 inférieure à la période de référence de la mutualité ;  
? la quotité du salaire ;  
? les éléments de sa rémunération ;  
? l'horaire annuel moyen de travail ;  
? les périodes de travail, faisant apparaître 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 modalités des congés payés qui peuvent être accordés des heures complémentaires au-delà de la durée annuelle du travail ;  
? l'impact du salaire durant les périodes non travaillées.

#### 5.7.4.4. Ciontoids d'amplitude de la malodioutn des hirroea

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 mutualité est organisée dans le cadre d'une pramiatmgon iadcnitvie des hirroea sleon un clnairedr tiranmss au salarié chaque année, pour l'ensemble de la période de modulation. Ce promagre fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel de l'entreprise lorsqu'il en existe.

#### 5.7.4.5. Mionesulaisatn

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

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

En cas de versement de salaire non mensualisé, mais au réel selon le nombre d'heures effectuées chaque mois, il est rappelé qu'une fiche de paie devra être réalisée chaque mois, y compris les jours 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 sont 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 mutuelle de type A, tous les salariés à temps partiel modulé sous le présent régime, et occupent 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 hebdomadaires ;

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

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

? 4 points, calculés indépendamment de l'horaire contractuel du

salarié (sauf absence ne donnant pas lieu à minoration 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 mensuel déterminé à l'article 5.7.4.5 (sauf absence ne donnant pas lieu à minoration de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence).  
 Dans tous les cas, ce principe s'applique que le salaire soit mensuel ou déterminé chaque mois selon l'horaire réel.

#### 5.7.4.7. Conséquences du dépassement de l'horaire légal habituel et de l'horaire moyen

Dans le cadre du planning annuel (ou de la durée du CDD), les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire chaque semaine sont intégralement compensées au cours de la période de référence par des heures non effectuées en deçà de cette même durée.  
 Par dérogation aux dispositions du paragraphe 5.4 de la présente convention, les heures de dépassement de l'horaire légal ne donnent pas lieu au rattachement de rémunération et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### 5.7.4.8. Heures complémentaires

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

## Avenant n° 138 du 26 septembre 2011 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011*

Le titre III de la convention collective de l'animation est complété par les articles suivants :

« Article 3.4

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

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

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux

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 courante 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 dispositions ou modalités prévues par cet article ;

? la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée courante à la date de signature est inférieure à la durée courante de travail. Dans ce cas la convention collective peut être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette convention est imposée l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de l'horaire contractuel que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail. »

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2013*

Suite à la loi du 20 août 2008 sur l'aménagement du temps de travail, modifiant notamment les dispositions de rattachement au temps partiel modulé, il est conclu un accord de modulation spécifique aux salariés à temps partiel.

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 dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuellement nécessaires à l'exécution du travail.  
 Le CHSCT a pour mission :

? de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;  
 ? de veiller à l'observation des dispositions 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 nominal de médecine du travail ou de médecine en place, après irrefutable de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

3.4.2.2. Visite d'embauche

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

### 3.4.2.3. Visite médicale périodique

Conformément à l'article R. 4624-16 du code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R. 4624-19 du code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

#### Article 3.4.3 Sécurité

##### 3.4.3.1. Devoir d'information

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

## Avenant n° 140 du 19 décembre 2011 relatif à la mise à disposition de salariés

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011*

Le présent avenant a pour but de définir les modalités de cette mise à disposition.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011*

Il est inséré à la convention collective de l'animation les articles suivants :

#### « Article 2.8

Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation  
syndicale ou d'une association d'employeur  
2.8.1. Obligation de mise à disposition

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

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

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 salariés qu'il encadre, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011*

Cet avenant fixe 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.

### 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 mesure prévue à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'œuvre illicite.

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

Dans les entreprises adhérentes à l'obligation alléguée de négocier, la négociation alléguée donne lieu à une intervention par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs. Pour les entreprises non adhérentes à l'obligation alléguée de négociation, l'employeur communiqué 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 rupture 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 ;
- ? l'entretien individuel ;
- ? formation de remise à niveau sur le poste ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
- ? balai de compétences à partir de 3 ans de mise à disposition.

### 2.8.5. Conséquence d'un refus de l'employeur

La convention tripartite de mise à disposition prouve même en

cas de transferts de salariés (art. L. 1234-7 du code du travail).

### 2.8.6. Accord d'entreprise

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

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011*

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du

## Avenant n 141 du 19 décembre 2011 relatif au taux de la cotisation prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

L'article 8.8 « Taux de cotisations » du titre VIII de la convention collective nationale de l'animation est modifié comme suit :

« a) A la charge exclusive de l'employeur :

? 0,02 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie maternité de salaire du procréant non indemnisé par la

## Avenant n 142 du 19 décembre 2011 relatif au chèque emploi associatif

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011*

L'article 8.9 de la convention collective nationale de l'animation « Geisotn

## Accord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les employés de la branche de l'animation.

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les stagiaires des entreprises ci-après :

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011*

La loi du 20 août 2008 permet désormais aux salariés du privé d'être mis à disposition par son employeur, auprès d'une entreprise utilisatrice ou d'une association d'employeur au titre de l'article L. 2135-7 du code du travail.

sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

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

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

? 0,13 % du salaire brut total pour la garantie décès (art. 8.2), dont 0,01 % au titre du financement des garanties décès de l'article 7.1 de la loi Eivn ;

? 0,07 % du salaire brut total pour la garantie retraite éducation (art. 8.3) ;

? 0,33 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (art. 8.6). Soit un total de 0,53 % réparti à raison de 0,38 % pour l'employeur et 0,15 % pour le salarié. »

Les autres dispositions de cet accord demeurent inchangées.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2012.

Il fixe 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.

du régime conventionnel » est complété par les dispositions suivantes, placées en dernier alinéa :

« Les entreprises qui utilisent le chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi temporaire (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités d'adhésion auprès des organismes adhérents susmentionnés. Elles doivent néanmoins obligatoirement compléter ces démarches afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de ces organismes le nombre de salariés couverts par le présent régime. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011*

Le présent avenant fixe 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.

Sont exemptes de l'application de cet accord les entreprises qui ont 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

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des conditions de travail et de la qualité de vie au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de formation des acteurs pour permettre en cas de litiges et de conflits professionnels de préjugés prévalant face 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 rseblpoesnas RH.

Les preatis s'engagent à imfonerr et à ceouqiumnrr sur les euenjx de l'égalité, de la prévention des diinosiamrntctis et de la poortimn de la diversité auprès des epetsenrris et des isneacnts représentatives du peersonnl (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT?).

Pour ce faire, les praties s'engagent à déployer différents myones et oulits de caomicoumintn :

? des cmnpgaeas d'information ;

? des gdieus de boenns ptqreuias à mtrrete en ?uvre puor prooioumvr l'égalité pleseonorinlfse et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion?) ;

? des pobuiintclas ;

? Itnenret ;

? intégration du thème de l'égalité pofniesnrellsoe et de non-discrimination dnas les fotmroanis des daeginirts salariés ou bénévoles. Ces foioramtns anourt ntemnmaot puor but de breisr les tbaous liés à l'expérience des idudinivs et les représentations slaoices véhiculées par la société, qoiensneutr les peraituqs professionnelles, ceoeliltvcs et individuelles, fmoerr aux theqieucns de rntcemreuet et à la msie en ?uvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs psielobss :

? nobrme de degiartins salariés ou bénévoles et rbeoaenslps RH formés aux euejnx de non-discrimination ;

? nmrobe de réclamations par les DP ptnaort sur la discrimination.

### Article 3 - Recrutement et intégration des salariés

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

#### 3.1. Recrutement

Les paaireretns sociaux repenllapt que le rrneuecmtt diot être basé uminenqeut sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qiliainocutfas et l'expérience prelinonossflee du candidat. Le rteemecnrut ne puet pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Le ptose à pouruivr et l'offre d'emploi divoent ginatrar le pncriipe de non-discrimination à caquhe étape du rucnmteeret (préparation du recrutement, rcheche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, aueiccl et intégration).

Le rucuterer diot ulitiser des méthodes de rnrreemtcuet itndeeiuqs puor chuacn des cidntaas (grilles cnemumos d'évaluation, grlile d'analyse des CV?). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du pernoesl sur les méthodes de recrutement.

La décision de rnceetumret ou d'écarter un caddaint diot repeser sur des éléments ojfiabtcs liés aux capacités piloenelosfsres de l'individu et être justifiée par écrit lqursoe le cnadidat a été reçu en entretien.

Indicateurs :

? nrbrmoe et répartition des eebhcmuas en CDI par sexe, fonction, gopruue d'embauche, sraiale ;

? nrbrmoe et répartition des eebcamuhs en CDD par sexe, fonction, grupoe d'embauche, silarae ;

? pcnatouerge des fmeems recrutées à un ptsoe d'encadrement snas responsabilité managériale comparé à ce même pagctuorene de l'année N ? 1 ;

? patguernoe des fmeems recrutées à un pstoe cdrae à responsabilité managériale comparé à ce même pnrtoaceuge de l'année N ? 1 ;

#### 3.2. Intégration

Pour prévenir les diminiciatrsos au sien des entreprises, les pietars sgatriaiens saonithuet mrtete en pacle une pitqoiule d'accueil et d'intégration des salariés au sien des erietprsens de la branche.

Il s'agit nnaommt de mrtete en pacle une procédure d'intégration pansast par une iotoaifnrnmn homogène et un aemncengaopt adapté à la pirse de fonction, et ainsi :

? de prtetrmee aux salariés de s'adapter aux eeceixngs de leurs stouitinas pnooeinlsrfeses ;

? d'acquérir les cinnaseansocs relvetias aux procédures qu'ils aornut à maîtriser ;

? et, puls globalement, de s'adapter à l'organisation du triaavl et à la crutlue d'entreprise.

Les etspnirrees dornvet uieslitr des oliuts suesepitbcls de les aomgcepcncar dnas la msie en palce de démarches d'accueil et d'intégration des salariés :

? rmseie au noveul embauché des dmueoctns de l'entreprise faalnticit son aceciul et son intégration ;

? viiste du leiu de trvaail et sa présentation aux équipes ;

? ltsie des représentants du peonsnrel et présentation du fimnncnoneeot des IRP ;

? réunions ou snsisoes d'accueil et d'intégration des nuuoaevx salariés (si la tallie de la suttrcure le permet).

### Article 4 - Mixité dans l'emploi

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Les paiters sgrtraineais ddmneenat aux etsrienpers de la barhne de friae évoluer la mixité dnas les eoimpls de la bharnce et nammeotnt de grtanair à tuos les salariés le même accès aux psteos à responsabilité.

Pour cela, les eiseprntes drnovet vleiler à agtmneuer pessmnivgererot le nbmore de femems dnas les eoimpls et catégories où le nomrbe d'hommes est mtaorriijae (exemple : encadrement) et, inversement, à aenumtger piessrengrvmeot le nrbone d'hommes dnas les epmiols et catégories où le nbmore de fmeems est moatairjrie (exemple : activité périscolaire).

Les établissements aaynt un rôle imaotpnrt dnas la mixité et l'égalité ernte les hemmos et les femmes, et nmenamott en matière d'orientation professionnelle, les piaters s'engagent à mtrrete en ?uvre des aoincts de ctaooinciummn auprès de ces établissements d'enseignement pninersfsoeol puor fraie connaître la diomnsien de mixité des emplios de la bcarhne et anisi lutter cnorte les stéréotypes.

### Article 5 - Gestion des parcours d'évolution professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

#### 5.1. Formation

Pour rctepeser ce piprnce de non-discrimination et prmtetere à chaque salarié d'avoir une évolution pflososerennlie identique, tuot salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dssiipiofts de ftramoion professionnelle, qu'il siot à tepms pieln ou à tpms partiel.

La fmaioortn diot être intégrée dnas le pracrous pefronessonil et aivor puor oiejcbtf l'accès de tuos les salariés à un puls gnrad nbmore de postes, et nomentmat dnas les finonotcs à responsabilités.

Les pineeaatrrs sauoicx reepanlplt que les salariés rnrnaepet luer activité siute à une lungoe période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, anciedct du travail, activité syndicale, congé puor rasoin familiale) snot ptrieirioars puor l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux enieetrprss de poetr une aotntietn totue particulière à ce piubl lros de l'élaboration de la poluitqie de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé ptanearl d'éducation snot periss en cptome intégralement puor le clucal des dtrois à DIF.

Les etpinresers velonerilt :

? à prednre en ctopme les ctrneniotas flimalaies lros du chiox de la formation, et noaemtmt lruqose ctete dernière iipmqule un déplacement géographique ;

? à pproseor des suoinotls complémentaires à la famritoon cmmeo l'accompagnement et le truoatt ;

? à psoorper des ftoirmonas à disnacte peattmrt asini de ccienlor la vie famlaliie et l'accès à la faotrmoion professionnelle.

Indicateurs :

? nrbrmoe d'heures de fomiraotn par sexe, emploi, quotité de tpms de travail, nrutae du cnroatt de trivaal ;

? nbmore de salariés n'ayant pas suvii de ftramooion proposée par l'entreprise panendt 3 années consécutives par sexe, âge, emploi, quotité de tpms de travail.

#### 5.2. Poirtmoon et mobilité professionnelle

Comme puor le peoussrcs de recrutement, les critères utilisés puor la pmtriooon et la mobilité ietnrne denvort uieueqnmmt être fondés sur les capacités pnrenoilelosefss et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation pnrnsellfoeosie et d'orientation puor cucahn des salariés doervnt être objectifs. Les eeeinprtrss dvonert pdnrere en cmotpe umeiuqent les saohiuts d'évolution du salarié dnas l'entreprise, ses compétences et son expérience aiuqecss ainsi que la qualité du poejrt professionnel.

Tous les salariés doneivt aiavr les mêmes possibilités d'évolution au sien de l'entreprise et ntmmneot puor accéder à des ptseos à responsabilité.

Le tneemriat des ctieaurndds iennrtes diot être effectué de manière égalitaire puor tuos les candidats.

Indicateurs : nrbone de prooonitms (changement de groupe) par sexe, fonction, ancienneté dnas le gproue précédent.

#### Article 6 - Egalité salariale

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Les ernpitseres dnvieot grniaatr un srlaaie équivalent ernte tuos les salariés puor un même neaivu de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dtppissoinois de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, les peairts siragtaines réaffirment le principe de l'égalité de rémunération enrte les femems et les hommes.

Indicateurs : rémunération alnlueue burte mneoyne par sexe, gopure de classification, tarchne d'âge.

Les eestrepinrs s'engagent à supprimer, à réduire les écarts injustifiés de rémunération enrte les salariés.

Les slues critères oebfjicts pttmnrtaet de jtffiesur un écart de rémunération snot l'ancienneté, les fonctions, les responsabilités, la qualification.

L'employeur drvea cauhq année étudier les aexs de progrès cnanenrcot l'égalité de rémunération.

Dans les eestpnrneris purueovs d'un délégué syndical, ces aexs sriornvet namnemott à la négociation alulnnee pontrat sur les obfteicjs de réduction et de sspioreusn des écarts de rémunération enrte les fmmees et les hommes.

Dans les atuers eitenpserrs dépourvues de délégué scaindyl ou lsruoque la négociation auenlnle n'a pas abouti, l'employeur est tneu de prnrerde unilatéralement, après cntlutsooian des représentants du pnneersol s'ils existent, les mreuess nécessaires puor giranatr l'égalité de rémunération.

En apilpiotacn de la loi du 23 mras 2006, le (ou la) salarié(e) de rtoeur de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des amtegtunoais générales perçues pdannet son congé et de la mneonye des angettamnious et des peimrs iddilnuevleis perçues par les salariés rvlaeent de la même catégorie professionnelle.

#### Article 7 - Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Les piraeartens sicouax inectnit les eeintrsreps à metrte en ?uvre les mureses nécessaires puor prmtertre aux salariés de ceclionir au mieux luer vie poesifslnlrneoe aevc luer vie privée.

#### 7.1. Psire en ctpome de la vie plrnelneose dnas l'organisation du tpmes de travail

Les etrienresps de la barcne velrnoilet à pedrrne en cptome les cionnartets faliaelims lros de l'organisation du tpmes de travail, et nmnoaemt dnas l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devnort être planifiés smfufaemsnit à l'avance puor petetrrme aux salariés de prendre les doiipissntos nécessaires.

Les demdaens des salariés puor un aménagement de luer tpmes de tarival et namtmoent puor le pgaasse à un tmeps pareitl cshioi donrvet être étudiées aevc attention. Lros de ctete étude, les eresietnrps vlnereoit à ptmrrreete la cltaioociinn de la vie pnnielooeslrfe et de la vie faaliilme tuot en penrant en cmptote également les nécessités de l'entreprise qaunt à son ortnisagjaon du tpems de travail.

Conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, lsorque l'employeur dmaende au salarié de ceaghr la répartition de sa durée de tivaral dnas un des cas et selon les modalités préalablement définies dnas le caortnt de travail, le rfeus du salarié d'accepter ce caneeghmnt ne csiotutne pas une fatue ou un miotf de lineecimcent dès lros que ce ceaggnhmt n'est pas cotlpbiame aevc des oialitgnobs fialimleas impérieuses, aevc le sivui d'un enennimseget socilrae ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un atrue eoympleur ou aevc une activité pssneenlroifoe non salariée. Il en va de même en cas de chmngaeant des hioerars de tiraval au sien de cahque journée travaillée.

Le tpems ptaeirl ne diot pas être un oscatbe dnas l'évolution

slalaaire et dnas l'évolution de carrière du salarié et neoantmmt qu'il ne fssae pas ostbcale à l'accès à des petsos à responsabilité. Les eptensierrs vnriolleet à ce que les ofjetcbis et les msoinsis confiées au salarié sneoit cibptlmaoes aevc une oopctaucin du psote à tmeps partiel.

#### 7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou paraetnl d'éducation ne dvoient pas ctsoniueutr un fiern à l'évolution pelirsrseonfnoe du salarié.

Au corus de la grossesse, sutie à une pcsetrpiroin médicale, si la salariée est affectée tporeenmarimet à un artue poste, sa clisasiiftcoan antérieure est matinnuee asini que les driots qui y snot rattachés, et clea jusqu'au reotur au potsé initial.

Le congé patrel d'éducation est pirs en cmtope intégralement puor le clacul de l'ancienneté.

Les ereirsnpets de la bnahrce s'assureront du bon ruoter des salariés dnas l'emploi après luer aebcsne puor congé de maternité, d'adoption ou puor congé ptraneal d'éducation à temps cepolmt nmnmtaeot grâce aux diopitsfiss savuints :

? la cmiuoactaominn des ifnmtanroois diffusées à l'ensemble des salariés au cruos de l'absence puor asini pmteretre un mnetiian du lein penerssfnoiol enrte le salarié abnest et l'entreprise ;

? la prtsooioipn systématique au salarié d'un eertetinn lros de la rprise de l'activité. Cet etreentin srea l'occasion d'aborder les cnoionitds de rrpese de l'activité asini que les bnsoeis de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

#### Article 8 - Rôle de la branche

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

En clrotaoolaiabn aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers, l'objectif est de produire, dnas la meure des cenrntaoits opérationnelles de msie en ?uvre, un rropat cmonenaprt les éléments suivnats :

? répartition des effectifs par sxee et tnachre d'âge ;  
? répartition des efieftcts par sxee et taille d'entreprise ;  
? répartition des effeifcts par sxee et nutare du cotarnt de tvarail (CDI, CDD et mfoits de reocurs au CDD) ;  
? répartition des ecetiffis par sxee et tpems de tavarail ;  
? répartition des efiteffs par sxee et tcnahre d'ancienneté ;  
? répartition des efcftfeis par sxee et catégories peselneonsrlfios ;  
? caoisproman des rémunérations (rémunération burte de bsaie msuneelle mnnyoe par sxee et par guproe de classification, sreilaas miimna observés des crdeas et non-cadres par sxee et par groupe, écart tpye observé des credas et non-cadres par sxee et par groupe) ;  
? meuvemont du prnoesenl : embauches, cenmgahents de classification, stoiers ;  
? accès aux différentes actnios de formation.

Intégrer dnas les taauvrx et études menés par l'observatoire la deiismnon de l'égalité pelfelnonsiosre en s'attachant aux filières et emioplis cmootnropt des déséquilibres entre les sexes.

Sensibiliser les ertnrspies sur la prsie en cptmoe de la non-discrimination dnas luer piiioqtue de gestion du poeenrnl et les aoomncgpcer en dsinuffat des outils méthodologiques et des imnrnfnoiotas sur les boenns pratiques.

#### Article 9 - Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Le présent aorccd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Les ptieras décident de mrette en pcalle une coimsismon de suvii du présent aroccd puor les srneaatigis qui arua puor compétence de psopoerr tuot aménagement nécessaire puor faire évoluer l'accord.

Il est convenu, en outre, que les pntrareiaes soacux se réuniront tuos les 3 ans puor réexaminer la pnerencite des dpnsitoioiss qu'il cotnniet et les atnpaiatods devnat lui être apportées.

#### Article 10 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Tout sanriigate du présent aroccd arua la faculté de deaendmr la révision de l'accord.

Toute ddmnaee de révision dvera être adressée par lettre recommandée aevc aivs de réception ou tuot artue meyon

pobnart aux aurtes pietras siaairgtnes et mnniteoner les dpoitsisions dnot la révision est demandée.  
Dans un délai de 3 mios mmiuxam snvuiat la dtae de la nociiitaofn de la demadhe de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les ptiaers egarnnoget une noeulvle négociation.  
Les disoptoiinss de l'avenant pnrtoat révision eetonrnt en veuguir dnas les cntiiodns qui y sernot précisées.  
Au cas où les négociations engagées siute à la dnaedme de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne piertemnrtaet pas la situaghe d'un ananvet applicable, les dtpooniissis du présent aocrd dnearemiureet applicables.  
Le présent aocrd purora être dénoncé par l'une ou l'autre des piatres sairganteis suos réserve de niief for ctete dénonciation aux auerts patreis et de psheetcr un délai de préavis de 3 mois.  
Elle pduiorra les efefts prévus aux aietlracs L. 2261-9 et sutnvais du cdoe du travail.

Article 11 - Publicité et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Le présent aocrd frea l'objet d'un dépôt à la doirticen générale du travail, de l'emploi et de la fitrooman pnelsrnlsefiooe et d'une dnamede d'extension dnas les feomrs et suavit les modalités requises.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

La bnahcre de l'animation a tuorjous été attachée au repesct et à l'effectivité des peicnprs de non-discrimination et d'égalité.  
Cela diot dnoc cunodire les epesirnrets à offirr les mêmes opportunités, à capacités égales, à touets les psenroens qui y travaillent, qelus que snieot nomtamnet lreus origines, lreus croyances, luers opinions, lures m?urs, luer sexe, luer âge, luer aarpatecne à une ethnue, à une nation, luer identité de genre, luer état de santé ou de handicap, luer acnpertnpaae ou non à un syndicat, luer exercece ou non d'une activité slcdyanie ou de représentation du personnel.  
L'accord vsie à gatinrar aux salariés la non-discrimination et l'égalité de tmtaerinet tuot au lnog de luer pruoarcs professionnel.  
Pour cela, les patirenraes suoicax cevnnoninent de la nécessité d'agir noteamnt sur les aexs panripicux siavntus :  
? la sbanitoissilein et la mloaiibitosn des arecuts de la bcharne ;  
? le remtrcnuet ;  
? la mixité dnas l'emploi ;  
? la gteosin des paorcus d'évolution ponsiesllonfree (formation, promotion, mobilité professionnelle) ;  
? l'égalité sarliae ;  
? l'organisation et l'aménagement du tpmes de travail, cinaocitilon ertne vie psesleoionfnrle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

Rappel des oiglobtanis légales (1)

Article L. 1132-1 du cdoe du tarvail : « Aucune peonsrne ne puet être écartée d'une procédure de rerunemect ou de l'accès à un stgae ou à une période de fmortiaon en entreprise, acun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firaie l'objet d'une musree discriminatoire, dceitre ou indirecte, tllee que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pnarott dvesires doiistiosnps d'adaptation au dorit cmiuoartmnae dnas le domiane de la lutte cortne les discriminations, noeaentmt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de meruess d'intéressement ou de ditiriutosbn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmotoiron professionnelle, de mtaitoun ou de rnluevelmeent de ctroant en roasin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oantrioten sexuelle, de son âge, de sa sttuiaon de fmlale ou de sa grossece, de ses caractéristiques génétiques, de son aactanprene ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnue, une naiotn ou une race, de ses oioinpps politiques, de ses activités snceyadils ou mutualistes, de ses conoivctis religieuses, de son acpenarpe physique, de son nom de fllliaie ou en rasion de son état de santé ou de son handicap. »  
Article L. 1132-2 du même cdoe : « Auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firaie l'objet d'une mseree diatnoirrcsime mentionnée à l'article L. 1132-1 en roasin de l'exercice naomir du

diort de grève. »  
Article L. 1132-3 : « Auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firaie l'objet d'une musree dsicimiatrooe puor aiovrtémoigné des aemgsentis définis aux arteclis L. 1132-1 et L. 1132-2 ou puor les aiovrté relatés. »  
Article L. 1132-3-1 : « Auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firaie l'objet d'une musree dricirisimtnaoe mentionnée à l'article L. 1132-1 en riosan de l'exercice des fnioctnos de juré ou de coetyin assesseur. »  
Article L. 1132-4 : « Tuote dsisiopton ou tuot atce pirs à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dsisitnoioops du présent crahpte est nul. »  
Les pretias sagantriires rlnepelpat les oblgtnoaiis légales de négociation covilcetele d'entreprise en matière d'égalité pflaososlirene et de non-discrimination :

? dnas les erinesteprs où snot constituées une ou pieruslus stconies synciledas d'organisations représentatives, l'employeur est tneu cuhaq année d'engager des négociations sur les objciefts en matière d'égalité posnfrinllesoee etnre les femems et les hmmeos (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du cdoe du travail) ansii que les museres pntmtareet de les atteinre. Ctete négociation arua leiu tuos les 3 ans lorsqu'un aroccd ciltleocf cprnmoaott de tles ocbtfejs a été signé dnas l'entreprise.  
Les mêmes etesiprners snot également teuens de négocier cquhae année sur la ssruoioispn des écarts de rémunération etnre les fmemes et les heomms (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du cdoe du travail) ;

? l'employeur a l'obligation d'afficher dnas les luiex de tviaral et dnas les laucox où se fiat le rrmceueent le txete des airclts L. 1142-1 à L. 1144-3 du cdoe du tarvail rialtfes à l'égalité prelionslensofe et les airectis L. 3221-1 à L. 3221-7 refliaats à l'égalité de rémunération aigni que luers tteexs d'application.  
Les inncaritifos au prncipie d'égalité psenniolfesrloe ou de rémunération hommes-femmes snot sanctionnées au ttire de l'article L. 1146-1 du cdoe du travail.

(1) *Acrilte étendu suos réserve du rpecest des doiitipnssos de l'article L. 1132-1 du cdoe du tavairl tllées que modifiées par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 realitve au harcèlement sxeuel (arrêté du 24 juillet 2013, art. 1er).*

Rappel de ce qui estixe déjà dnas la covinetnon clvleiocte nanatiole de l'animation

Article 2.1, alinéa 2 : « L'employeur s'engage à rcstepeer les opinions, cnaryoecs philosophiques, rlgesuieies ou ptuqliioes et à ne pas prenre en considération le fiat d'appartenir ou non à un scdiynat puor arrêter toute décision retlvaie à l'embauche ou au rnevevluoemet du cotnrat de tiavarl et à son exécution, nmtmoaent les salaires, les promotions, la fratoomin professionnelle, les msurees disciplinaires, le lieneicmncet et l'organisation du travail. »  
Article 4.1 : « En cas de vcnaae ou de création de poste, l'employeur, avnat de procéder au rernmuetet nécessaire, irnofme le personnel, par ntoe interne, dnot un epraexilme est affiché.  
S'il s'agit d'un nuvaeou poste, sa dritsicepon est jnotie à l'annonce de la vacance, et le guproe de cascaisoitfln est indiqué.  
Les cdinurtadeas ineenrts répondant aux contnooids reseuqis snot étudiées en priorité.  
Une réponse écrite et motivée est donnée si eells ne snot pas retenues.  
Les cineutadrdas etrexens répondant aux cnoitdoins resieuqs snot alros étudiées. »  
Article 4.3 : « Les erpumyleos s'engagent à rsepeter les dosnisoiitps législatives rtvaeiels à l'égalité pnelsnrfoisioe ertne les hmemos et les fmeems et s'interdisent en conséquence de pdrner des décisions cnencharot les rtlineoas du travail, netmoanmt l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de trvaial d'un salarié en considération du sxee ou de la soaitiutn de fllliaie ou sur la bsae de critères de ciohx différents sloen le sxee ou la sotiuatn de famille.  
En particulier, tuot epoeulymr est tneu d'assurer puor un même tivaral ou un triaavl de valeur égale l'égalité de rémunération etnre les hemoms et les femmes, et ce conformément aux diinposoitss de l'article L. 140-2 du cdoe du travail.  
Il est précisé en orute qu'aucun salarié ne puet 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 esnirerpts ayant rruoocs au taiarvl de niut

## Avenant n 145 du 17 décembre 2012 relatif au FPSPP

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-19 du code

## Accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

Dans sa déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi adoptée en novembre 2007, l'USGERES s'est engagée à promouvoir la santé au travail dans les branches et secteurs prioritaires de l'économie sociale.

Cette préoccupation a abouti à la rédaction d'un texte d'orientations sur le thème de la prévention et de la santé au travail le 31 juillet 2010.

Les parties signataires de l'accord avec l'USGERES (CGT-FO, CFE-CGC, CFDT, CFTC) réaffirment leur volonté de :

? prendre des mesures de prévention et de prévention au niveau individuel visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail ;

? reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés de l'économie sociale ;

? apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;

? développer les situations particulières de santé des salariés ;

? améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;

? veiller à l'environnement économique global de façon à favoriser l'évolution et l'organisation du travail ;

? favoriser la coopération sur les questions posées par les spécificités à l'économie sociale ;

? promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques professionnels et du stress au travail.

Pour organiser la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le secteur de l'économie sociale, les parties signataires ont décidé de s'appuyer sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 2 juillet 2008, qui stipule que les entreprises doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir, éliminer et, à défaut, réduire le risque de stress au travail.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de l'animation ont décidé de former un groupe de réflexion sur le thème des risques psychosociaux et les mesures à prendre afin d'élaborer un accord au

niveau particulièrement à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des dispositions particulières en cas de maternité.»

Article 6.3.4 : « La période d'absence du salarié au titre du congé annuel d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. »

du travail, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de répartir le prélèvement destiné au FPSPP de la manière suivante :

? part de l'employeur : 60 % du taux fixé sur la cotisation légale part de l'employeur ;

? part des salariés : 100 % du taux fixé sur la cotisation légale part des salariés + le solde de 40 % du taux fixé de la cotisation part de formation.

Cette répartition du prélèvement s'appliquera sur les cotisations 2013.

Elle sera révisée pour les années postérieures.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012*

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

niveau de la branche.

Cette démarche est menée de manière concrète, participative et partagée avec l'ensemble des acteurs médicaux, sociaux et de prévention (dont les instances représentatives du personnel) et de gestion des ressources humaines dans le respect de leurs prérogatives respectives. Elle a vocation à s'appuyer sur sa déclinaison opérationnelle conformément sur les recommandations méthodologiques et les données de l'INRS et de l'ANACT.

Le présent accord tend à développer ou à améliorer des bonnes pratiques en ce qui concerne les salariés dans sa dimension collective et/ou liée à l'organisation du travail.

Il vise à agencement la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les structures, les salariés et leurs représentants afin de prévenir, détecter et remédier aux problèmes de stress professionnels.

Il a pour objectif de recommander des méthodes d'organisation, de gestion du personnel et de compétences collectives visant à améliorer et, à défaut, à réduire les facteurs de stress ainsi qu'à mettre en place des procédures adaptées pour améliorer les conditions de travail individuelles ou des situations qui peuvent être hiérarchiques ou collatérales.

## Article - I. – Identification des risques psychosociaux

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

A. ? Notion de risques psychosociaux

Les pathologies professionnelles de s'appropriation de la responsabilité donnée par l'ANI :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre et un décalage entre les exigences du système constitué par l'individu et son environnement professionnel. »

Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques extérieures un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tout en étant qu'en drohe de l'entreprise, et son activité professionnelle.

B. ? Identification des facteurs de stress professionnels

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas définir une liste exhaustive des



facteurs peilteonts de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peut révéler la présence de stress dans les entreprises jansuifit la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène.

Liste non exhaustive des facteurs pouvant créer du stress

1. L'organisation et les processus de travail : dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, inadéquation du travail à la capacité et aux moyens mis à la disposition des salariés, charge de travail réelle mesurée de manière excessive, objectifs disproportionnés ou mal définis, mise en place d'un management qui ne tient pas compte d'un mode de management, manque de reconnaissance du travail effectué, absence de lien à un secteur d'activité qui peut avoir des conséquences sur l'organisation du travail, manque de clarté dans la répartition des rôles, manque de l'information organisationnelle, prise de décision inadéquate aux décisions, réorganisation permanente, manque d'adaptation, inadéquation des ressources aux objectifs, insécurité d'effectifs, précarité importante, isolement ou mise à l'écart du changement, travail isolé, manque d'information et de communication, manque de rythmes, manque de soutien, manque de reconnaissance...

2. L'environnement et l'environnement de travail : exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité importante, à un accès difficile à l'efficacité, à la chaleur, à des vibrations de transport, difficultés de coordination entre vie personnelle et vie professionnelle, contraintes physiques, manque de soutien avec le public ou les collègues avec des clients « difficiles » ainsi qu'au sein de l'entreprise, contraintes liées aux multi-employeurs...

3. L'individu et son environnement : exposition à ce qui est attendu au travail, manque de soutien, manque de reconnaissance, manque de reconnaissance des compétences et des objectifs de l'entreprise, manque de reconnaissance des acteurs, manque de reconnaissance de l'entreprise ou d'agressivité, manque de reconnaissance interne, système de management, manque de reconnaissance et incohérences contradictoires...

4. Les facteurs subjectifs : problèmes émotionnelles et sociales, manque de soutien, manque de reconnaissance, manque de reconnaissance d'un manque de soutien...

5. L'individu et son travail : manque de reconnaissance vis-à-vis de l'avenir professionnel, manque de reconnaissance de l'évolution, manque de reconnaissance de l'individu, manque de reconnaissance des compétences, pénibilité physique et environnementale, manque de reconnaissance des charges quantitatives, charge mentale, manque de soutien et manque d'utilité du travail, dépassement des horaires et/ou des contraintes d'horaires intenses, non-reconnaissance du travail réel...

6. Les relations avec les collègues : manque de respect, manque d'équité, relations interpersonnelles, harcèlement, incivilités, agressions...

En conséquence, les entreprises de la branche de l'animation sont invitées à analyser la présence éventuelle de l'un ou l'autre de ces facteurs en liaison avec les CCSHT ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour l'éliminer ou, à défaut, le réduire.

Des actions de travail pouvant générer une forte exposition aux risques psychosociaux et au stress au travail doivent être mises en place d'une manière particulière :

? les représentants des salariés (internes et externes), nommés pour les salariés de plus de 50 ans ;

? les représentants de l'entreprise ;

? les représentants de la précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi, multi-employeurs ...) ;

? les représentants d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

? les représentants d'aptitude reconnue par le médecin du travail ;

? les représentants d'invalidité appréciés par le médecin-conseil de la CAPM ;

? les représentants de temps partiel thérapeutique ;

? les représentants ou représentants de travail ;

? les représentants de travail à risque (isolement professionnel...).

Mais, au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

C. ? Conséquences du stress psychosocial

Une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

L'expression de ces manifestations, qui se caractérisent par des

effets néfastes sur la santé physique et psychique des salariés exposés, sont susceptibles de se rattacher aux facteurs précités, au titre desquels peuvent être cités notamment (liste non exhaustive) :

Manifestations psychiques : mal-être, perte d'estime de soi, angoisse, détresse psychologique...

Manifestations physiques : troubles du sommeil, souffrance au travail, agressivité, troubles musculo-squelettiques, troubles de la vision, ennuis autrui et soi-même, risque cardio-vasculaire, risque addictif...

## Article - II. – Mesures de prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

A. ? Élaboration des risques psychosociaux

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, les parties intéressées du présent accord doivent, compte tenu des activités de la branche animation, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des personnes. Les parties intéressées veulent établir un document unique d'évaluation des risques pour la branche animation.

Ce document permettra de dresser un inventaire en annexe de l'ensemble des risques professionnels et ainsi de les évaluer et hiérarchiser chaque année ces risques.

Ce document permettra ainsi un suivi de démarches de prévention des risques professionnels. Les parties intéressées souhaitent également créer des fiches spécifiques à la branche de l'animation, complémentaires aux fiches existantes réalisées par l'USGERES, pour pourvoir des principes de prévention adaptés et les définir largement.

Il faut également rappeler aux entreprises de mettre en place leur propre document unique des risques professionnels, quel que soit leur effectif.

a) Évaluation des risques psychosociaux

Les parties intéressées décident de mettre en place un document d'évaluation des risques :

Indicateurs :

? taux d'absentéisme moyen ;

? nombre d'accidents du travail ;

? nombre de visites à la médecine du travail demandées par les salariés ou l'employeur ;

? nombre d'inaptitudes.

Les parties intéressées veulent également se servir des données chiffrées qui résultent des différents documents existants mis en place dans les entreprises.

b) Évaluation des risques psychosociaux

En complément de la mesure des RPS et de l'état physique au niveau collectif, les parties intéressées décident de compléter leur évaluation des risques en menant une enquête sur l'individu à travers une enquête. Elle aura pour objet de mesurer avec précision et de suivre dans le temps les niveaux d'anxiété et d'exposition au stress.

B. ? Mise en place et suivi

Les parties intéressées s'engagent à mettre en place une action de prévention d'information sur les risques psychosociaux dnot les salariés au travail. Cette action de prévention, destinée aux représentants et aux salariés concernés par l'accord, aura pour objectifs :

? d'évaluer les risques psychosociaux et d'établir les mesures ;

? de restituer, de communiquer les résultats des diagnostics ;

? d'identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress au travail sur la santé des salariés ;

? d'identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress sur l'entreprise ;

? de déterminer et de préconiser des actions en matière d'information et de prévention de la santé au travail ;

? de sensibiliser à la responsabilité individuelle et à la nécessité de prévenir les risques psychosociaux, dnot les stress au

tiaravl ;  
? d'améliorer la connaissance des postes de travail ;  
? de promouvoir les bonnes pratiques ;  
? de lister les outils et syntaxes qui permettent de traiter certains de ces phénomènes ;  
? de mettre en œuvre des actions visant à mieux anticiper et accompagner les mutations professionnelles, tant en interne qu'en externe.  
Peuvent notamment être mises en œuvre :

? des actions de formation ou d'information pour développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes et de la manière de le prévenir ;  
? formation des responsables et des dirigeants (salariés et/ou bénévoles) sur la compréhension et l'identification des risques liés au stress ;  
? formation sur la gestion de l'accueil pour les salariés en contact avec le public (ex. : fairtrade liée à la gestion de crise d'un événement...) ;  
? des mesures destinées à favoriser la coopération interne au sein de l'entreprise (connaissance des antécédents de l'entreprise au regard du poste occupé, clarification du rôle et de la place du salarié dans l'entreprise, espaces de discussion...) ;  
? des mesures visant à favoriser la communication entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés de l'entreprise (covoiturage, télétravail, aménagement des horaires de réunions...) ;  
? des mesures d'accompagnement concertées des évolutions professionnelles (bilans de compétences, accompagnement dans la construction du projet professionnel, accompagnement à l'occasion d'un changement de poste...) ;  
? des mesures concernant l'organisation et les processus de travail (respect des horaires et continuité sur l'organisation du temps de travail, réflexion sur l'adéquation de la charge de travail pour les salariés concernés...) ;  
? une action particulière aux personnes fragilisées (maintien du contact avec les personnes en situation d'accident du travail ou de maladie professionnelle, entreprises professionnelles pour les salariés en mi-temps thérapeutique, les salariés dont l'invalidité est reconnue, les personnes handicapées...) ;  
? une attention particulière aux salariés isolés de par leur activité professionnelle (télétravail, itinérants...) : maintien du contact et entretiens professionnels.

#### Formation à la prévention du stress professionnel

Les professionnels du présent accord décident que, pour réduire les risques de stress professionnel, il convient d'abord d'agir à la réduction des facteurs de risques en milieu de travail et non uniquement à la gestion de ses conséquences.  
Elles conviennent donc de l'élaboration d'un plan de prévention prévoyant des mesures de prévention pour les acteurs concernés de la prévention au sein de leur structure en lien avec la CPNEF.

#### Mobiliser les acteurs de la prévention

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation et de prévention du stress nécessite la mobilisation ainsi qu'une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans les structures.  
La direction  
L'implication des dirigeants (salariés et/ou bénévoles) est un élément fondamental de la nécessaire prise en compte des RPS. Ils doivent s'engager à examiner les points de vue des différents acteurs (modification de l'organisation, aménagement du temps de travail et/ou de l'organisation du travail, aménagement du temps de travail) et à anticiper l'impact pour les salariés.  
Les représentants  
Il revient à chaque partie de veiller aux conditions de vie des salariés proposées aux salariés.

Ils doivent aussi être vigilants quant à la planification du travail, la répartition de la charge de travail, la définition des missions et d'objectifs, le développement des compétences des salariés...

Le médecin du travail  
Conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, le médecin du travail est un acteur clé de la prévention des risques professionnels. Il peut, dans le respect du secret médical, mettre en œuvre un suivi pour accompagner les salariés en difficulté et peut solliciter une collaboration avec l'entreprise en vue d'examiner les moyens à mettre en œuvre.  
Il peut faire des recommandations notamment d'amélioration en

terme de conditions de travail dans l'entreprise, d'adaptation des postes en rapport avec l'activité professionnelle, de la protection des salariés contre l'ensemble des risques professionnels.  
Le CHSCT  
Le CHSCT a pour missions de :

? contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;  
? développer des partenariats avec les autres intervenants de la prévention des risques professionnels afin de générer des synergies de coopération efficaces et des pratiques innovantes avec les acteurs institutionnels de la prévention : INRS, ANACT, CNAMTS... ;  
? développer des partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance qui peuvent proposer des services en matière d'information et de prévention santé au travail.

## Article - III. – Traitement des situations de risques psychosociaux

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

Dans le prolongement des mesures de prévention, des actions sont mises en place par les parties concernées afin de seingler les situations de RPS et de prévenir y remédier dans les plus brefs délais.

### A. ? Soutien et aide

D'une part, il est précisé que les salariés s'adressent à qui s'adresse lorsqu'ils considèrent qu'un de leurs collègues est en état de fragilité ou qu'ils ressentent de la part de ce collègue des signes de RPS. Ils doivent s'adresser aux instances représentatives du personnel (IRP) ou à la direction.  
D'autre part, le salarié en situation de RPS peut faire appel, outre aux IRP et à la direction, au médecin du travail.  
Les parties conviennent de créer un dispositif de soutien et d'aide aux salariés en situation de RPS pour les accompagner dans la gestion de leur situation de RPS. Son mode de fonctionnement sera défini par un avenant à cet accord.

### B. ? Gestion des situations de crise Traitement des situations de crise

Pour les situations avérées de risques psychosociaux, des mesures de prévention sont mises en place par l'employeur afin de prévenir les situations de crise et de les gérer dans les meilleurs délais.  
Il sera fait appel à un médiateur extérieur désigné d'une part, en vue de la gestion de ces situations, en vue de mettre en place une cellule d'assistance et d'écoute, à l'intention des salariés touchés par la situation de crise. La mise en place de cette cellule implique pour l'entreprise et la responsabilité du médecin du travail et en collaboration avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel. Il sera également possible de faire appel à un médiateur interne ou des professionnels s'occupant de régler des conflits particuliers, s'il est nécessaire de faire appel à des médiateurs professionnels pour régler des situations de crise qui nécessitent un suivi dans la durée.  
Il sera possible de faire intervenir des ergonomes, des psychologues du travail sur des audits sur les situations de travail et d'organisation. Ces interventions prouvent sur des aspects d'analyse des situations et des actions sur les points de tension. Cela pourra aboutir à des situations de travail comme des aménagements de poste et/ou d'horaires de travail, des améliorations de certains équipements, ou à des suivis individuels. Les interventions sur le climat de travail à des recommandations et à des plans d'action qui sont proposés pour être mis en œuvre par la direction.

### Traitement des situations de crise

L'employeur désigne les coordonnées des assistantes sociales et de plates-formes de psychologues.

### Service d'aide et d'écoute

Les salariés peuvent ressentir le besoin d'un échange confidentiel, notamment pour exprimer des difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés et pour mieux gérer leurs soucis de stress. C'est pourquoi il est prévu un numéro vert d'écoute et de soutien à mettre à la disposition des salariés.

#### Cas particulier du harcèlement moral et sexuel

L'employeur doit appliquer les articles L. 1153-1 et suivants et L. 1152-1 et suivants du code du travail et l'article 222-33 du code pénal. De plus, il doit prévoir les procédures et situations adaptées dans ce genre de situations.

#### C. ? Responsabilité des dirigeants et des salariés

En vertu des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les salariés ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de prévention déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences des stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques par une procédure spécifique en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

Les représentants salariés de cet accord estiment qu'à la base de toute relation et de tout dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs (responsables/ salariés, direction/ représentants du personnel...), le respect des personnes, de leur identité personnelle et de leurs opinions doivent être la règle, cette règle étant applicable à l'ensemble des acteurs.

## Article - IV. – Durée de l'accord et commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties décident de mettre en place une commission de suivi du présent accord pour les signataires(1), qui aura pour compétence de proposer tout aménagement nécessaire pour le faire évoluer.

Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'avenant à

## Avenant n 143 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2013*

Le préambule du titre VIII est modifié ainsi :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'animation se sont réunis en date du 15 février 2013 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mutualité du régime de prévoyance.

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux ont décidé de créer l'AG2R Prévoyance, GNP (anciennement GNP INPC),

l'accord.

Sont exclues de l'application de cet accord les entreprises qui ont déjà signé un accord d'entreprise mieux-disant sur le même sujet avant la date d'extension de l'accord.

(1) *Terms exclus de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) (arrêté du 22 juillet 2013, art. 1er).*

## Article - V. – Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

(1) Toute entreprise de cet accord a la faculté de demander la révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen permettant aux autres partenaires sociaux et mineure les droits de la révision est demandée.

Dans un délai de 3 mois maximum suivant la date de la notification de la demande de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les parties échangeront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant relatif à la révision en vigueur dans les endroits qui y sont précisées.

Au cas où les négociations engagées stagne à la date de la révision précitée n'aboutiraient pas ou ne permettraient pas la signature d'un avenant applicable, les dispositions du présent accord demeureront applicables.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties sans réserve de notification écrite de dénonciation aux autres parties et de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Elle pourra être étendue aux effets prévus aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(1) *A l'issue de la réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mars 2002) (arrêté du 22 juillet 2013, art. 1er).*

## Article - VI. – Dépôt et publicité. – Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013*

Le présent accord sera l'objet d'un dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et d'une demande d'extension dans les formes et suivant les modalités requises.

Hmnais Prévoyance (anciennement CRI Prévoyance), Metux (anciennement Mutualité française) en tant qu'organismes assureurs des salariés en cas de décès, d'incapacité et d'invalidité et l'OCIRP en tant qu'assureur de la garantie retraite éducation du régime de prévoyance de la branche professionnelle de l'animation, pour une période de 1 an (2013). »

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2013*

Le 1er alinéa de l'article 8.9 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises en tant que membres de l'application de la convention collective nationale de l'animation se joignent à l'adhésion, pour le régime de prévoyance défini dans le présent titre, aux organismes désignés : AG2R Prévoyance, GNP, Huniamps Prévoyance, Mutex. »

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2013*

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

## Article - Préambule

### Avenant n 144 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

Le 1er alinéa de l'article 8.1 de la convention collective naantolie de l'animation est complété ainsi :

« Les améliorations de garanties prévues pour les salariés répondant à la définition de cadres au sens de la convention collective naantolie de l'animation et de prévoyance des cadres du 14

### Avenant n 146 du 15 février 2013 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

A l'article 1.5 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 132-9 du code du travail » est remplacée par « L. 2261-3 du code du travail ».

A l'article 2.3 de la convention collective de l'animation, la mention « R. 412-2 du code du travail » est remplacée par « R. 2143-2 du code du travail ».

A l'article 2.6 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacée par « L. 3142-3 et suivants du code du travail, R. 3142-1 et suivants du code du travail et R. 2145-1 et suivants du code du travail ».

A l'article 2.7.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 132-23, alinéa 3, du code du travail » est remplacée par « L. 2253-3 du code du travail ».

A l'article 2.7.5 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 412-18 et L. 132-26 du code du travail » est remplacée par « L. 2411-3, L. 2412-2, L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2232-21 et suivants et L. 2411-4 du code du travail ».

A l'article 3.1.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 423-16 du code du travail » est remplacée par « L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 du code du travail ».

A l'article 3.2.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 423-16 du code du travail » est remplacée par « L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 du code du travail ».

A l'article 4.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 140-2 du code du travail » est remplacée par « L. 3221-2 et suivants du code du travail ».

A l'article 4.4.2.2 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-32-1 du code du travail » est remplacée par « L. 1226-7 du code du travail ».

A l'article 4.7 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail » est remplacée par « L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail ».

A l'article 5.4.1, alinéa 2, de la convention collective de

Cet avenant a pour objet la désignation, pour l'année 2013, des omni-représentants du régime de prévoyance de la convention collective de l'animation.

Les dispositions du présent avenant sont justifiées par les évolutions des emplois en matière de prévoyance des salariés résultant de la convention.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

Afin de tenir compte du décret n° 2012-25 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties complémentaires santé et prévoyance, il a été convenu ce qui suit.

L'animation, la mention « L. 212-7 du code du travail » est remplacée par « L. 3121-22 du code du travail ».

A l'article 5.4.1, l'alinéa 4 inséré « Dans les entreprises de plus de 10 salariés conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail les heures supplémentaires doivent également donner lieu à un repos complémentaire égal à 50 % du temps de travail amplement au-delà de 41 heures. Ce repos doit être pris dans les deux mois suivant l'acquisition de la 7e heure » est supprimé.

A l'article 5.4.5 de la convention collective de l'animation, le dernier alinéa « Le repos complémentaire est attribué selon les dispositions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail » est supprimé.

A l'article 5.4.6 de la convention collective de l'animation, la mention « 212-6 » est remplacée par « L. 3121-11 du code du travail ».

L'article 5.4.6 est complété par la mention suivante : « les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel défini au présent article ont droit, en plus des miroirs afférents et définies à l'article 5.4.1, à une compensation obligatoire au repos, selon les modalités définies aux articles D. 3121-7 et suivants du code du travail ».

A l'article 5.4.7 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-4-3 du code du travail » est remplacée par « L. 3123-17 et suivants du code du travail ».

A l'article 5.5.3.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-15-3 » est remplacée par « L. 3121-42 et suivants du code du travail ».

A l'article 5.5.3.2 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-1 et L. 212-7 du code du travail » est remplacée par « L. 3121-10 et L. 3121-34 du code du travail ».

A l'article 5.7.1.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 611-9 du code du travail » est remplacée par « L. 3171-3 du code du travail ».

A l'article 5.7.2.5 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 145-2 du code du travail » est remplacée par « L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ».

A l'article 5.7.3.4 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 145-2 du code du travail » est remplacée par « L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ».

A l'article 5.8.2.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 212-4 bis, 1er alinéa, du code du travail » est remplacée par « L. 3121-5 du code du travail ».

A l'article 6.1.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail » est remplacée par « L. 3141-13 à L. 3141-20 du code du travail ».

A l'article 6.3.1 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-26 du code du travail » est remplacée par « L. 1225-47 et suivants du code du travail ».

A l'article 6.3.2 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-26 du code du travail » est remplacée par « L. 1225-47 et suivants du code du travail ».

A l'article 6.3.3 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-25-4 du code du travail » est remplacée par « L.

1225-35 et L. 1225-36 du code du travail ».  
A l'article 6.3.4 de la convention collective de l'animation, la mention « L. 122-28 du code du travail » est remplacée par « L. 1255-66 et L. 1225-67 du code du travail ».

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

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

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt

## Accord du 15 avril 2013 relatif au chèque-emploi associatif

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

### Article 1er

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

L'utilisation du chèque-emploi associatif pour rémunérer son personnel n'exonère pas l'employeur d'appliquer les dispositions contractuelles de la convention collective nationale de l'animation et plus particulièrement sur les points suivants :

### Contrat écrit

L'employeur est notamment tenu de fournir un contrat de travail écrit au personnel rémunéré par chèque-emploi associatif conformément à l'article 4.2 de la convention collective de l'animation.

## Adhésion par lettre du 22 octobre 2013 de l'UNSA Sport 3S à la convention

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2013

Bagnole, le 22 octobre 2013.  
Fédération UNSA Sport 3S  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnole Cedex

## Avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; UNSA.

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lettre contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Cependant, le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut tenir compte, en particulier pour le personnel travaillant des articles 1.4 et suivants de l'annexe I de la convention collective de l'animation.

à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Cet avenant a pour objet de modifier les articles du code du travail mentionnés à cet effet de la convention collective de l'animation, suite à la ratification de ce code du travail.

### Ancienneté et rétention de carrière

L'employeur est tenu de fournir une information écrite au salarié de connaître sa rémunération de base, sa rémunération liée à son éventuelle progression de carrière et sa rémunération liée à son ancienneté dans l'entreprise associée en appliquant des dispositions des articles 1.7.1 à 1.7.6.

### Contributions non prélevées par l'URSSAF

L'employeur est tenu de verser les cotisations visées :

? à l'article 1.8 « Fournir pour le développement et le développement du personnel » ;  
? au titre VII « Fournir la prévoyance » ;  
? au titre VIII « Prévoyance auprès des organismes concernés », et ce indépendamment des versements réalisés auprès des URSSAF au titre du chèque-emploi associatif.

### Article 2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fixe 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.

Madame,  
La Fédération USNA Sport 3S, déclarée le 6 octobre 2009, vient, par la présente, vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale de l'animation ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, notamment et notamment particuliers.  
Comme il se doit, cette adhésion est faite à l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le cadre de ces conventions.  
Tout en vous remerciant de votre attention, nous vous prions de recevoir, Madame la directrice, l'expression de notre profonde considération.  
Le secrétaire général adjoint.

Ces personnes travaillant des activités calées sur un rythme scolaire bénéficient de contrats de travail à durée indéterminée intermittent, voire de CDD d'usage.

En 1998, afin de reconnaître leurs droits, les préposés sociaux ont signé l'avenant n° 46 créant un statut spécifique d'animateurs techniques et professeurs.

Ce statut a instauré la mise en place d'heures de préparation, un nombre de semaines travaillées en remplaçant le principe d'un emploi en CDI, lorsque l'activité de l'association est permanente.

Toutefois, ces emplois sont très faibles à la demande particulière des structures, parfois très faibles selon, entre autres, les créneaux disponibles, très inégalement dépendants des conditions socio-économiques et notamment les problèmes d'ouverture, l'activité enseignée, la zone géographique. Ces emplois sont de fait occupés par des salariés ayant pour la plupart plusieurs emplois ou en activité purement accessoire.

Il est donc nécessaire les dispositions suivantes :

### Article 1er (1)

Les dispositions du présent avenant (articles 1er à 4) sont

prolongées pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018 (Article 3 de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique - BCOC 2018/17)

*En vigueur étendu en date du 19 juillet 2014*

L'article 1.4.3 de l'annexe I est complété par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu la dérogation suivante quant à la durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés à temps partiel rattachés du statut spécifique des intermittents du spectacle :

L'heure minimale hebdomadaire de travail (temps passé en face à face avec le public) pour les intermittents du spectacle est de 2 heures pour tout nuage ou contrat signé après signature de cet avenant n° 148. Pour les contrats en cours, cette durée minimale hebdomadaire est applicable à compter du 1er octobre 2014.

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

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

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

(1) *Aircte étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail (arrêté du 24 octobre 2014, art. 1er).*

#### Article 2 (2)

Les dispositions du présent avenant (articles 1er à 4) sont prolongées pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018 (Article 3 de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique - BCOC 2018/17)

*En vigueur étendu en date du 19 juillet 2014*

Il est ajouté un article 1.4.7 à l'annexe I de la convention de l'animation :

#### « 1.4.7. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir en outre 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 au moins de 7 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

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

(2) *Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail (arrêté du 24 octobre 2014, art. 1er).*

#### Article 3

Les dispositions du présent avenant (articles 1er à 4) sont prolongées pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018 (Article 3 de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique - BCOC 2018/17)

*En vigueur étendu en date du 19 juillet 2014*

Il est ajouté un article 1.4.8 à l'annexe I de la convention de l'animation :

#### « 1.4.8. Complément d'heures

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

? si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée contractuelle ;  
? si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de travail de 2 heures en moyenne, hors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

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

? cas prévus, hors remplacement, pour le rattachement à durée déterminée par le code du travail (saisonnier, usage, remplacement d'activité). Pour ces cas, le recours est limité, globalement, à quatre fois par an, avec pour chaque recours un plafond de 2 semaines consécutives maximales ;  
? remplacement d'un salarié temporairement absent, quel que soit le motif de l'absence. Pour ce cas, aucune limite en nombre d'avenants n'est fixée.

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

L'avenant proposé devra être :

? les motifs de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, usage, saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;  
? en cas de remplacement, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;  
? si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention 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, tous primes et majorations incluses ;  
? le lieu d'établissement de l'activité.

Toutes les heures effectuées dans le cadre de ce complément d'heures sont 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 de l'animation. »

#### Article 4

Les dispositions du présent avenant (articles 1er à 4) sont prolongées pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018 (Article 3 de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique - BCOC 2018/17)

*En vigueur étendu en date du 19 juillet 2014*

Il est ajouté un article 1.4.9 à l'annexe I de la convention de l'animation :

#### « 1.4.9. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel de la grille spécifique ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires nouveaux ou pour les heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) par rapport à ceux qui ont une qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

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

## Avenant n 149 du 23 juin 2014 relatif au fonds du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2014

L'article 1.8.7 de la cnoioevnn cloevitlce de l'animation est remplacé par les disipooitsns sivanutes :

## Avenant n 151 du 19 mai 2015 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

L'article 8.1 est remplacé par les dotopiisinsss stainveus :  
« Le présent tritie s'applique à tuos les salariés quel que siot le norbme d'heures effectuées, y cormips cuex rlanevet des alicrtes 4 et 4 bis de la cnteivonon ctcoillvee ntaoilnae de rreatite et de prévoyance du 14 mras 1947. Le prneoesl reneavlt des atiercls 4 et 4 bis de la CCN AGRIC du 14 mras 1947 est smiuos aux dstisopiins de l'article 7 de la CCN du 14 mras 1947 et diot en tuot état de cusae bénéficier de gneatairs au mions équivalentes à ceells prévues par le trite VIII.

Les améliorations de gteairans prévues puor le pnnroesel rvevalt des artilecs 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mras 1947 snot justifiées par les oloniigbats des epymoleurs en matière de prévoyance puor les salariés découlant de ldtiae convention. Pour les salariés aanyt exercé un norbme d'heures isanansfiut et ne bénéficiant pas de ce fiat des indemnités journalières de la sécurité sociale, la gritaane incapacité-invalidité intégrera une retinotuocstis des diotrs de la sécurité soliace snas cpneandet se sttubiuers à cette dernière.

### Portabilité

Par ailleurs, conformément aux dtpinosiis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mneiain à tirte gtiuart des gnaeitras du régime de prévoyance cnnitnveenool en cas de csetisaon du ctoarnt de travail, non consécutive à une ftuae lorde, onaurvt dorit à prsie en caghre par le régime d'assurance chômage, soeln les cnointodis saeutnivs :

1° Le mnaitein des gaiearnts est allpciabpe à cepmtor de la dtae de ctaisosen du crotnat de tiraval et pndat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du deernir ctnaort de tvaaril ou, le cas échéant, des dneirres cortntas de tarival lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant, anroirde au nmorbe supérieur, snas pioovur excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du maetiinn des gintaeras est subordonné à la cnotoidn que les drtois à rsnmotberumees complémentaires

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la dceirtoin générale du travail, de l'emploi et de la fiaormton psnfoeillesrone et d'une dademne d'extension.

« 1.8.7. Rueneoemsbrmt des seiarals des représentants sucndaiyx puor la pariatpicoin à des congrès

Les slaareis des représentants des oaaaisgtronnns sdcalaeyns représentatives appelés, dnas les cnidntioos prévues à l'article 2.5 du trite II de la cnvnooeitn collective, à pariitcepr à des congrès et/ ou à des assemblées stuiraaetts de luer osainratgion dûment convoqués soernt remboursés sur les fdnos asnii collectés et sur la bsaee d'un jitsfitiucaf présenté par l'employeur de cuqahe représentant et dnas la litmie de 8 000 ? par oraontagisin syaciidline représentative et par année. Ctete somme purroa être cumulée sur une période de 4 années. Ces rbunotmremeess soernt effectués sur maandt des onoirraaisngts silacenyds de salariés gsnitoineaers du fonds. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2014

Le présent avannet frea l'objet d'un dépôt à la dtrecioin générale du travail, de l'emploi et de la fomtairon pferilsssolnnoee et d'une ddaneme d'extension.

aneit été ovrtnues chez le drneier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la dtae de csteasoin de luer cnotart de tvaairl du régime ctenvnnnoeioel ;

3° Les geniraats meeutnnais au bénéfice de l'ancien salarié snot celles en veugiur au nveiau de la branche. Ainsi, en cas de mfocdtiaion ou de révision des gnaeitras des salariés, les gtaienars des assurés bénéficiant du dsopstsiif de portabilité snreot modifiées ou révisées dnas les mêmes cndtooniis ;

4° Le maieitn des grnieatas ne puet cironude l'ancien salarié à peocvierr des indemnités d'un mtonant supérieur à cleui des aoiotcanlls chômage qu'il aiourt perçues au trtie de la même période ;

5° L'ancien salarié jtiisfue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mnatiien des garanties, des conntioids prévues au présent article. Il furnoit ntmoenmat à l'organisme aessurur goensnriitae un jtscafitiuf de l'ouverture de ses dtrios à ininiestmoadn chômage et s'engage à inefromr l'entreprise et l'organisme auuessrr gaioirnsente en cas de riperse d'une activité pirolssnfoenele et dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune itisdmaoenin au trtie du chômage ;

L'employeur diot sialnger le maieitn de ces gataniers dnas le crfeiatct de trivaal et ireomfnr l'organisme arsuuesr genisrinaote de la ctaeisosn du cnratot de traairl dnas les 30 jorus de ltiade cessation. »

Ces disstpnioois s'appliquent aux rpetruus de canortt de trvaial non consécutives à une ftuae lruode notifiées à ctpomer du 1er jiuun 2015.

Article 2 - Financement  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

A ctemopr du 1er julleit 2015, l'article 8.8 de la cvioentonn ccloevitlce nnaotilae de l'animation raletif au « tuax de catiinssoots » est modifié cmome siut :

« a) A la crgahe exsvlcuie de l'employeur :  
? 0,02 % du sailrae burt total, destiné au fnmieennact de la giatarne miaientn de salarie du pnnsoerl non indemnisé par la sécurité soicale (art. 8.4) ;

b) A la crhage esiuulvxe du salarié :  
? 0,275 % du slairae burt total, destiné au fmniceenat de la gairante incapacité (art. 8.5) ;

c) A la cgrae de l'employeur et du salarié :  
? 0,14 % du slriaee burt ttoal puor la gaarnite décès (art. 8.2), dnot 0,01 % au ttiire du mtiienan des geaniatrs décès de l'article 7.1 de la loi Eivn ;  
? 0,07 % du sarliae burt toatl puor la ginratae rnete éducation (art. 8.3) ;

? 0,365 % du sarliae burt ttoal puor la gnraiate invalidité (art. 8.6). Soit un total de 0,575 % réparti à rosian de 0,415 % puor l'employeur et de 0,16 % puor le salarié.

d) Coûts liés à la rrspee des enucors  
En aoiilatpcpn de la loi du 8 août 1994, les erintseeps qui roodennjrt le régime de prévoyance arols qu'un ou psuleirus de lreus salariés snot en arrêt à la dtae d'effet de luer adhésion doventr en fiare la déclaration auprès de l'organisme gestionnaire. Au vu de ces déclarations et aifn d'assurer, sloen le

cas, s'agit de l'indemnisation, s'agit des allocations futures, s'agit de la poursuite de la garantie décès aux bénéficiaires de rentes ou d'indemnités journalières, les organismes gestionnaires ceulront la scsuoiairtn éventuellement nécessaire à la ctsioutntion des psrivinoos correspondantes. Cete situtiroocsan frea l'objet d'un aeannvt qui déterminera la répartition de ce coût entre elyoeupmr et salarié. »

Article 3 - Entrée en vigueur. – Durée  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aneannvt est colcnu puor une durée indéterminée et pnred effet le 1er juin 2015.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

## Avenant n 152 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le drneeir ietm du sceond alinéa du préambule du tirte VII est remplacé par :

« ? iitnecr les ereptniers à atpcineir luer boeiss en compétences et les salariés à uislietr lruess dotirs acqius sur luer cptome pnnsoereel de firtomoan en teannt ctpmoe de la spécificité de la branche. ».

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le pieemrr alinéa de l'article 7.1.1 est remplacé par :  
« Conformément aux dsopioitnss légales en vigueur, un paln de fatoimorn est élaboré avec cottiuoanlsn des représentants du personnel. Ce paln de ftomoiran est élaboré chuae année suos réserve de l'application de l'article L. 2323-36 du cdoe du travail. Un paln de fmaoirton pnuurineall supplémentaire puet également être établi aux fnis de contrôler que caquhe ponnrseel bénéficie de la firmootan continue. »

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le derienr alinéa du 7.1.2 a est supprimé.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le pieemrr alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dnipitissos savuetins :  
« L'ensemble des vtreesms des epreernsits au titre du paln de ftiomaron est affecté :  
? conformément aux dinopissoits légales puor la prat légale de coiitoutnbnr selon la tlliae des entreprises, conformément à l'article du cdoe du taarivl ;  
? conformément aux otntieianros définies chuae année par la CPENF puor la cniuotbrtion supplémentaire covlennneonilte définie à l'article 7.6.2. »

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

L'article 7.2 est remplacé par les doposstiinis sevautins :

Le présent annveat frea l'objet d'un dépôt à la dtcirioen générale du travail, de l'emploi et de la foomrtain psonielfnolsere et d'une dedmnae d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les prrainaeets scuoaix se snot réunis aifn de mterte le régime de prévoyance de la cnoetinvn celitvcole nnloiaate de l'animation en conformité avec le dsptisioif de portabilité des ganraites tel que prévu par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scolaie et de mdfeioir le tuax des coittnaiss au rraegd des cepmtos de résultats du régime qui présentent un déséquilibre.

« Atricle 7.2  
Compte pnnnesrol de frmooiatn

Conformément aux dniipoosists légales, est mis en pclae le ctpmoe pnnnesrol de fimaootr (CPF).  
Les prriteanaes suoaiex dennot maadt à la CNEPF aifn de définir :  
? les litss ptireraoriis d'actions de firaotomn et faoniotmrs éligibles ;  
? les leitss piireriatos de bénéficiaires.  
Un avenant de bhcnrae définira l'abondement supplémentaire du CPF et le fmacnement de cet aobenmedt supplémentaire dnas le cadre des ltises d'actions et de foatimron et ftinraomos éligibles et bénéficiaires indiqués aux duex ietms de l'alinéa ci-dessus. »

Article 6  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

L'article 7.3.3 est supprimé.

Article 7  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

L'article 7.4.4.5 est remplacé par les dtispiisnoos savutnies :  
« Conformément aux atirlces L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du cdoe du travail, puor cuhaq salarié en cortant de professionnalisaton, l'employeur cichoist un tetuur pmari les salariés qualifiés de l'entreprise.  
Le salarié cohss puor être tuuetr diot être vlnrtooiae et jitsuiefir d'une expérience prnlflsenseiooe d'au mnios 2 ans dnas une qtluaicoaifn en rorppat avec l'objectif de psioofrsnoaaistenlin visé.  
Toutefois, l'employeur peut, nmatnmeot en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cioodntnis prévues au sconed alinéa et à l'article D. 6325-9, aesrsur lui-même le tarotut dès lros qu'il remplit les ctniooinds de qaicftuilaoin et d'expérience.  
Pour pttremere au tetuur d'exercer ses misonss dnas les ctiodionns optimales, les paretis sngraietias conniveent que, en puls des ciitoodnns légales :  
? le ttuuer diot svruie trois salariés au plus, tuos crntoats cuondfnos ;  
? le tuuter diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, vrioe d'une ftmroaion spécifique ;  
? le tuteur diot dpsoeiss du tpmes nécessaire au sivui des tluiteiras de cratntos ou de périodes de professionnalisaton. »

Article 8  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le second alinéa de l'article 7.5 est complété par l'item suianvt :  
« ? eells dneiovt aivor une durée mnlmiae cnmofroe aux dioiosintps légales. ».

Article 9  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les duex pmerries alinéas de l'article 7.6.1 snot remplacés par les dpoitissns setuvians :  
« Ttoutes les eertrpsiens snot teeuns de ceunboritr au fmneecinat de la froomtain pssnoleefnirloe à huteuar de 1,80 % de la msase salariale.



Article 10  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

L'article 7.6.2 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« Conformément à la loi, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, à Uniformation, de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de 10 salariés et plus, sauf accord d'entreprise conclu par le versement de la part au titre du CPF.

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

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

? pour les entreprises de moins de 10 salariés : 1,25 % ;  
? pour les entreprises de 10 salariés et plus : 0,80 %.  
Ces contributions sont versées par les employeurs de la branche à l'OPCA Uniformation et sont mutualisées conformément aux dispositions légales.

Au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle, les entreprises suivoient de près les priorités (plan, priorités) et les orientations à l'OPCA désigné, qui en assure l'application. »

Article 11  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

L'article 7.6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« Conformément à la loi du 5 mars 2014, toutes les entreprises sont astées au versement d'une contribution de 1 % sur la masse salariale des cotisations à durée déterminée au titre du CIF-CDD. »

Article 12  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

L'article 7.6.4 est supprimé.

## Avenant n° 154 du 19 mai 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est créé l'article XI suivant :

« Titre XI  
Complémentaire santé  
Article 11.1  
Objet

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé par lequel le règlement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale. Les entreprises susvisées ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recourant à des organismes assureurs, choisis au

L'article 7.7 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« L'ensemble des sommes collectées au titre de la participation financière des salariés réservée par l'OPCA pour les catégories définies ci-dessous :  
? catégories et périodes de cotisations ;  
? financement des CFA agréés par la branche ;  
? financement de l'observatoire de la branche.  
En l'absence d'accord de branche, les sommes sont réparties conformément à l'accord conclu entre l'UNED et Uniformation. Une délibération de la CPENF fixe la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement ainsi que les actions de formation retenues. »

Article 14  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le premier alinéa de l'article 7.9.3 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« L'observatoire est financé par un prélèvement sur les sommes collectées au titre de la contribution légale de formation professionnelle et conformément à la loi relative à l'objectif et de moyens de formation. »

Article 15  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt à la commission générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux, afin de se conformer ou de s'adapter à celle-ci, décident :

mettre en œuvre une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la qualité des prestations de complémentaire santé.  
Cette démarche se traduit par la conclusion de contrats de gestion de prestations choisies. Le dispositif mis en œuvre est également complété par la mise en place de la gestion et par le recours de gestion administrative, communes aux organismes assureurs recommandés, 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 de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale de l'animation du 28 juin 1988.  
Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale de l'animation du 28 juin 1988 visés à l'article 11.3.1.

Article 11.3  
Mise en place d'un régime de complémentaire santé  
11.3.1. Adhésion du salarié

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

d'apprentissage.

2. Soenispun du conatrt de tiraavl

a) Cas de miateinn du bénéfice du régime de complémentaire santé :

L'adhésion des salariés est meitnuane en cas de ssnseipoun de luer cotnrat de travail, qluele qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pdnanet cttee période, d'un mtinaein de salaire, ttoal ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de mldaaie ou d'accident, d'origine pfrioonllesese ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également mietnnau au pirfôt des salariés dnot le cotnrat de tvraail est sudsnepu puor l'une des cesaus stuviaens :

? eccixree du dirot de grève ;

? congés de solidarité faliambre et de situeon famliial ;

? congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios continu.

L'employeur vsere la même coournbtitin que puor les salariés aittfcs penandt ttuoee la période de speusnison du catnort de travail. Parallèlement, le salarié diot omlinroegaetbit cotneniur à atetquicr sa pprroe prat de cotisation.

b) Aurets cas de sispuneon

Dans les atreus cas de suspension, comme par elxpme puor congés snas sldoe (notamment congé sabbatique, congé paatenrl d'éducation, congé puor création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du mtainein du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés prunot tooteuifs cinutoner à adhérer au régime de complémentaire santé pdnaent la période de sueisospn de luer cotnrat de travail, suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cisiootatn (part plataorne et prat salariale).

La ctiitosaon afférente aux gteraains précitées est réglée dnecetermit par le salarié auprès de l'organisme aussreur recommandé.

Les salariés concernés pnruoort néanmoin bénéficier d'une pisre en crahge éventuelle de la cotositian susvisée dnas le cdrae des meesurs d'action silcoae mseis en pacle au tirte du 2. de l'article 11.3.4 du présent titre.

3. Caractère ogitabliore de l'adhésion

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

Les salariés snatuvis anourt toifeuots la faculté de reesfur luer adhésion au régime :

a) Les salariés suos ctorant à durée déterminée et les atepnrpis suos coarntt à durée déterminée, dès lros qu'ils pieurdson tuot dnuomect jiiintaufst d'une cteouvure idldlvuineie sirtsuoc par aulielrs puor le même tpye de gniaaetr ;

b) Les salariés à tepms ptaeirl et ateinpprs dnot l'adhésion au régime les cruinoadt à s'acquitter, au trite de l'ensemble des gaieanrts de pricettoon sciaole complémentaire, de cistnoaoits au mins égales à 10 % de luer rémunération brute. L'intervention du fnods d'action sociale, prévue au parghrpaae 2 à l'article 3.4, prorua être sollicitée puor une pisre en cgrhae totlae ou piltlraee de la caioistoins de ces salariés.

Ces salariés dvonert solliciter, par écrit, auprès de luer eepmoylur luer dpnessie d'adhésion au régime de complémentaire santé et purdiore tuot jtifscailuf requis. Puor les CDD et les apprentis, ctete denmade de dpnse dreva être formulée dnas les 30 juors snvuait la dtae d'embauche.

Pour les salariés à tmeps partiel, ctete dndaeme de depnsie dreva être formulée siot dnas les 30 juors snvuait la dtae d'embauche, siot dnas les 30 juors svinuat le chngemnet de suatiiton (passage à tpmes pirteal ou duinmoiitn du temps de taviarl notamment).

A défaut d'écrit et/ ou de jicatfuitsif adressé (s) à l'employeur, ils sorent onlgeaomiirebt 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 cdoe de la sécurité slocaie ou de la ctuorevure mlaadie usllineevre complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de pdriure tuot dueconmt utile.

Cette dessinpe puet juoeer jusqu'à la dtae à lulaelqe les salariés csenest de bénéficier de cttee cvuoturee ou de ctete aide. Ces salariés dvonert solliciter, par écrit, auprès de luer eupyloemr luer dpssenie d'adhésion au régime de complémentaire santé dnas les 30 jorus sivanat luer ebmchuae ou dnas les 30 jruos svinuat la dtae à lluqaee ils réunissent les codnoints puor bénéficier de ctete dispense. Ils dvonert prrduoie tuot jiiituficstaf requis. A défaut d'écrit et/ ou de jfiscituaaf adressé (s) à l'employeur, ils sronet oeitmgniroblaet affiliés au régime ;

d) Les salariés cvtroues par une aruscnsae idiunelvdle frias de santé au monnet de la msie en pacle des graatines prévues par le présent aeavnnt ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la desnsapie ne puet jeour que jusqu'à échéance du crtaont individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dissnepo drovent solliciter,

par écrit, auprès de luer euyoeplmlr luer rfues d'adhérer au régime de complémentaire santé dnas le délai de 30 juors svaniut luer eucmhbae ou la msie en palce du présent régime, accompagnés des jftificiasus requis. A défaut d'écrit et/ ou de jastfiiciutaf adressé (s) à l'employeur, ils sernot ogreoanmiiteblt affiliés au régime ;

e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants dirot ou à ttire ponsneerl dnas le cdare d'un atrue emploi, d'une crrotueuve cvteocllie de rsroenumeebmt de frais de santé serive dnas le cdrae d'un diipistof de prévoyance complémentaire rmesnspliat les ctionndios de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, puor un salarié aanyt dorit au tirte de la cteurruoove dnot bénéficie son cinnooit salarié dnas une autre entreprise, ne juoe que si le régime du cnoiitot prévoit la cuurvoerte des atnays dirot à trtie obligatoire.

Ces salariés deovrnt solliciter, par écrit, auprès de luer eoeumplyr luer desnsapie d'adhésion au régime de complémentaire santé dnas les 30 juors sianvut luer eabhmcue ou dnas les 30 jours sanvuit la dtae à laleuqle ils réunissent les citnoidnos puor bénéficier de cette dispense. Ils drenovt prdruiore tuot jstiicfutaf requis. A défaut d'écrit et/ ou de jfsutaitiicf adressé (s) à l'employeur, ils srenot oemniotaebigrt affiliés au régime.

S'agissant des etireenpsrs non adhérentes à l'un des cotantrs d'assurance sitrsuocs auprès des oernasgims arsueers recommandés :

? elles donevrt en tuot état de casue prévoir la msie en ?uvre de ces dseipsens d'adhésion ;

? en cas de ftaormailson de luer régime par décision unilatérale, la msie en ?uvre du caractère oliatbrgoe de l'adhésion et des dpeeniss s'entend snas préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaite, des dniioitpss de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dieenrr alrtice fiat ocatsble à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en pclae par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de gianaters cteiloef seoint cartotnnis de csoteir crnote luer gré à ce système.

#### 11.3.2. Mtineain des giaaernts en cas de rptuue du cratnot de travail

1. Mltosuatuian de la portabilité de la cvturroee en cas de ruptre du cotnrat de tiaarvl onarvut dirot à l'assurance chômage L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité siocale peemrt aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes cionnodts que les salariés en activité, d'un mntiaein du régime complémentaire santé dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise en cas de rpruute de luer cotnrat de tiraval oarvunt dirot à une psrie en crhgae par le régime d'assurance chômage.

Le dirot à la portabilité est subordonné au repscet de l'ensemble des codinnoits fixées par les dpiioiosnts légaes et les éventuelles dpostoinisis réglemantaies priess puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du drneier cntorat de tviaral ou des drenires cotnrats de tairval lorsqu'ils snot conscutifs cehz le même employeur, appréciée en mios entiers, le cas échéant, arrrdione au nobrme supérieur, dnas la litmie de 12 mios de couverture.

Ce mianietn de gentarias est financé par un système de muaotisutialn intégré aux csattniioos du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les ancines salariés bénéficiaires du dpsioitf ne deovrnt aquctetir anucue cotoiitan supplémentaire à ce titre.

2. Mieitann de la coueurtve de complémentaire santé en aopctaipiln de l'article 4 de la loi Eivn

En aoiaptcipln de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin", la cuotrervue de complémentaire santé srea mnauneite par l'organisme aruser recommandé, dnas le cdrae d'un nuevoau crnatot :

? au piroft des ancines salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une ponesin de retrtiae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneeu de remplacement, snas coidontn de durée, suos réserve que les intéressés en fnesast la dademne dnas les 6 mios qui suivnet la rptuure de luer cnraott de taravil ou, le cas échéant, dnas les 6 mios svinat l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;

? au porfit des pneoresns gaartneis du cehf de l'assuré décédé, pedannt une durée miinlame de 12 mios à comepr du décès, suos réserve que les intéressés en fssnaet la dmnaede dnas les 6 mios sanvuit le décès.

L'obligation de pseroopr le mneiatn de la coutvuerre de

complémentaire santé à ces aeiinncs salariés (ou à lrues aatyns droit) dnas le cdare de l'application de l'article 4 de la "loi Evin" incombe à l'organisme aussreur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dnas le fcanmieent de cette couverture.

Les modalités de siuvi de la portabilité en cas de rrutupe du cnraott de tavairl et dnas le crdae de ladite "loi Evin" sont précisées dnas le crdae du pooltroce de gioetsn administrative.

### 11.3.3. Fannceemnit

#### 1. Sucrutrte de la ctiioatsn

Les salariés aencqtqiutt onareltbgmeiiot la cioosatitn ? salarié isolé ?.

Parallèlement à luer ctvrouuree obligatoire, les salariés ont la possibilité de cvoir lrues aatyns dorit (enfant [s] et/ ou conjoint) tles que définis par le canrtot d'assurance niaotanl sisucort avec les oasimegrns aseuusrrs recommandés ou par le cotrnat d'assurance srosctiut par l'entreprise, puor l'ensemble des gntiaears dnot ils bénéficient au tirte du régime de complémentaire santé.

La cositotian supplémentaire seanvrt au fecimennnat de la

cureoutvre fctuatvliae des aytnas dorit asnii que ses éventuelles évolutions ultérieures snot à la crghae euicxlsve du salarié.

#### 2. Asstteie de la catoisiotn

Les costtonias srneavt au fcienemnnat du régime de complémentaire santé snot exprimées en puctagreoe du panfold mnueesl de la sécurité sociale.

Pour information, le planofd mseenul de la sécurité sacioe est fixé, puor l'année 2015, à 3 170 ?. Il est modifié par vioe réglementaire.

#### 3. Tuax et répartition des csiaototnis

La cotaiotsin ? salarié isolé ? est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cioaisottn ci-dessus définie et les ctnasiotnis ? eanntfs ? et ? cnoojnit ? fcattiualevs snot fixées dnas les cintidnoos svteniaus dnas le carde des cnttaros scotsirus avec les osireamgns asurruss recommandés :

Salariés rvnealet du régime général de la sécurité siaocle ou de la mutualité saciole ailrgoce

(En pocugrneate du PMSS.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,47	0,47	0,94
Par eannft (facultatif, gratuité à cepmtor du 3e enfant)	0,70	?	0,70
Conjoint (facultatif)	1,08	?	1,08

(En pncaourgete du PMSS.)

Salariés relveant du régime de sécurité siaocle d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,21	0,21	0,42
Par eanfnt (facultatif, gratuité à cotempr du 3e enfant)	0,34	?	0,34
Conjoint (facultatif)	0,48	?	0,48

Les eenirstreps non adhérentes à l'un des crotntas d'assurance srousctis auprès des ogaieinmrss aursersus recommandés dvenort en tuot état de csuae reseceptr une pisre en carhge à huutaer de 50 % de la ctatoisoin gboalle csroonpradent à la cuvurtroee oirlatiobge (du salarié et, le cas échéant, de ses aytans droit) msie en palce par l'entreprise.

#### 4. Régime onnepiotl

Il est mis en palce à trtie non oarglioitbe dnas la bnchrae duex régimes optionnels.

Dans le cas où le salarié y scoirust volontairement, le salarié arssuera ieiiiednmluvledt le régime opté à 100 %, snas rmisee en csuae de la ptticioipaan à 50 % de l'employeur sur le régime de base.

Les oniotps fuirengt en annexes.

(En punctatgoere du PMSS.)

Option	Structure obligatoire	Facultatif salarié
1	0,53	0,64
2	0,72	0,86

### 11.3.4. Praniestots

#### 1. Tbealau des gerianats

Le régime de complémentaire santé est établi dnas le crdae du ditiosipsf raitelf aux ctrtnaos dtis rpnbsleeeoass par référence aux acltiers L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le taalebu résumant le naiveu des gintaraes mliaeimns prévu dnas le crdae des coanttrs sucorstis avec les oanrmsiges arsesuus recommandés, jniot en annexe, est établi suos

réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des crnttoas rbonpaslseees puvonat itrvieneir postérieurement à la coloiacsunn du présent avenant. Dnas cette hypothèse, le niaveu de gaaertns et/ ou le tuax de la ciosittoan snerot modifiés par accrod ertne la cmoimisson nioalatne priaatrie de négociation et les oisremngas arssureus recommandés.

Les epensetrris non adhérentes à l'un des crtonats d'assurance sscriutos auprès des oinmaergss asuusrrs recommandés deonvrt en tuot état de cause rcsteeep les mêmes naievux de gntearas minimales, atce par acte.

2. Diotrs non contributifs. ? Atiapilcopn du décret du 11 décembre 2014

La coiomsimn nliitonaae priaatrae de négociation rerednpa l'ensemble des ditisposios générales rietlvvas à la msie en place du degré élevé de solidarité, prévues dnas le décret du 11 décembre 2014 :

? une pisre en charge, toltae ou partielle, de la csitiatoon selon la réglementation en veugir ;

? une psrie en cgrahé des aciotts de prévention ;

? une pisre en cgahre d'actions sociolas à ttire iuenididvl ou à ttire collectif.

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

Les modalités des aonicts de prévention, les règles de fntmoonneiect ainsi que les modalités d'attribution des poastetnirs d'action sociiae snroet déterminées par la coiimsimon piarrate de négociation dnas un règlement spécifique.

#### 3. Aicotts sicelaos

Les eneeitrrsps devront, même en derhos du crade de la recommandation, mtrete en ?uvre des mresues d'action salcoie définies par une ltise établie par la cmossioimn noitlaane ptaariie de négociation.

### 11.3.5. Suvii du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la Ciosiommsn naaonltie de suvii par délégation de la cossimimoon naaoltnie pritraaie de négociation, dnot snot mbmeers les ogsnoiatnaris d'employeurs et de salariés représentatives saiatiergns ou adhérentes de la cnnoevotn cletolcvie ntanalioe de l'animation du 28 juin 1988.

Les onmarigses assurances recommandés cumnnoiquemet cuqhae année les documents, rorpatps faenncriis et aylseans commentées nécessaires aux tuavrax de la comissmoin naainltoe pratiriaie de négociation au puls trad le 1er jiu snvniaut la clôture de l'exercice.

Les ctinidoos de suivi thequice du régime snot précisées par les dopisnostis du plotcoore de goseitn administrative.

En fiotncon de l'équilibre fnnaiecr du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des ceptom par les oagmsirens aerssuurs recommandés, le tealbau de gataiens et/ ou la cstoaotiin prunrot farie l'objet d'un ametnesujt négocié par la csimmoiosn nliantoe pairiraie de négociation.

### 11.3.6. Ogsiernams aaurssers recommandés

Les prneeearits suaioex ont cisohi de roedcemnamr aux eriteprems cervuetos par le champ d'application du présent avenant, puor asesurr la crutuovere des garanties "complémentaire santé" prévues par la cotonenvin colivtclec noainlate de l'animation du 28 juin 1988, les ogmsianres ausesrrus snvtaius :

? UMANENS-La mtluelue familiale, uinon de gpuore miluattuse régie par le cdoe de la mutualité et ssuioe au lrive I, Snire n° 800 533 499 ; siège sicoal : 111, rue Cardinet, 75017 Parias ;

? Le gpenuorem de cacnosarsue mutualiste, composé de :

? Mluletue Chorun, multuele ssmuioe aux doionipists du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Senire suos le n° 784 621 419 ; siège soacil : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris, substituée intégralement par Mtueux Union, uoinn sosmuie aux dpsstoiinos du lrive II du cdoe de la mutualité, icrsnite au répertoire Sirnee suos le n° 442 574 166 ; siège saicol : 125, aneuve de Paris, 92327 Châtillon Ceedx ;

? Aedra Mutuelle, multleue smuioe aux dnospstiiios du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Senire suos le n° 311 799 878 ; siège socail : 104, anvuee du Maréchal-de-Saxe, 69003 Loyn ;

? APREVA, meutlue smsoiue aux dspsosoiitis du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirnee suos le n° 775 627 391 ; siège soiacl : 20, buloavred Papin, BP 1173, 59012 Llile ;

? EVOI MCD, mululte ssuioe aux diotsonsips du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Snreie suos le n° 317 442 176 ; siège sacoil : 44, rue de Copernic, 75016 Piras ;

? Hamrnoie mutuelle, mulluete suisome aux dinspojistos du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Snreie suos le n° 538 518 473 ; siège socail : 143, rue Blomet, 75015 Piras ;

? Ociane, mueullte suisome aux dtpiossoniis du livre II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene suos le n° 434 243 085 ; siège sicaol : 8, tsasrree du Front-du-Médoc, 33054 Berauodx Cdeex ;

? Mutex, ernsrpetie régie par le cdoe des assurances, iinrstce au rertsrge du ceorcme et des sociétés de Ntarerne suos le n° 529 219 040 ; siège saoiel : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Ces mueleluts snot caeorsuurs ertne elles dnas le cadre du gunerpoemt de csanocuarce mutualiste. Eells cennifot la ciaoortonidn du dspisoiitf et l'interlocution à Mutex.

? Huimans Prévoyance, isntitoutin de prévoyance créée dnas le cadre des dpnosiis de l'article L. 931-1 du trite II du livre IX du cdoe de la sécurité scolaie et atreus dsopstiiios sub-séquentes, 4, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris.

Les modalités d'organisation de la roeaaomcmntdn snot réexaminiées par les piataneers sociaux, dnas le rcepest des dpoinsitios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai maxuimm de 5 ans à cmeoptr de la dtae d'effet du présent avenant. A cette fin, les ptiears segratniias se réuniront au puls trad 6 mios avnt l'échéance.

Les pterias ont la possibilité de reemrtte en cause le (s) cornatt (s) d'assurance sucsiort (s) aevc les omingsaers arueursrs recommandés avnt le 31 décembre de chauqe année, suos réserve du repcset d'un préavis de 2 mios avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant sahonetuit favoriser, au sien de l'entreprise, un ciohx pratiriaie des onseiargms aerssuurs recommandés. »

### Article 2 - Effet. – Durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent anvnaet pdnrrea efeit le 1er javeinr 2016 suos réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scliaoe et des familles.

En tuot état de cause, les eneistrpes drspooeinst d'une période tartnrssiioe jusqu'au 1er jevinar 2016 puor se mertte en conformité aevc les oganioblits prévues par le présent avenant. Ce présent aannev est clcnou puor une durée indéterminée.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la dcrteioin générale du travail, de l'emploi et de la fiaromton poosilsreefnle et d'une denmdae d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Conformément à la loi n° 2013-504 rielvte à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les pantererias saoucix de la contoivenn cielocltve nlaoniade de l'animation du 28 juin 1988 se snot réunis aifn d'envisager l'instauration d'un régime ntinaaol de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une creuuvotre complémentaire santé puls aavausgtene que les diospniisots réglementaires, les ptaerneiras siaocux se snot réunis, à la suite d'une procédure de msie en concurrence, aevc les oenigrasms aeursuurs recommandés, aifn de petrmete la msie en pclae d'un régime mutualisé puor l'ensemble des salariés ralneevt de la cvnnoieotn cileolvctc ninaotlae de l'animation du 28 juin 1988.

Les paarnirtees scuoiex de la cvntoeoinn cvlietolce ninaatole de l'animation du 28 juin 1988 ont également eu à l'esprit la nécessité, puor les salariés cmome puor les eisetrreps :

? de bénéficier d'un régime mutualisé ;

? de pteterme la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;

? de prévoir le mécanisme de portabilité des dorits instaurée par la loi ratlviee à la sécurisation de l'emploi ;

? et de rseepetr le décret du 11 décembre 2014 reitlaf aux gtiarans ceelcviltos présentant le degré élevé de solidarité.

En conséquence de quoi il a été clcnou le présent avenant, qui complète les dsoioiinspts patneemners de la cvnnoiteon covtlilcee noanlaite de l'animation du 28 juin 1988 par la création d'un tirtre XI intitulé « Régime de complémentaire santé », rennaept les alreits du présent avenant.

Le présent anavent prévoit un régime de bsae coetnvenenil qui cunottise un scole que les penieatrras siaocux considèrent cmoe miaimnl ne renettamt pas en cause les régimes d'entreprise puls frovablaes passés ou futurs, étant edntenu que dnas ce cas cuhaqe garantie, pisre individuellement, prévue par le régime d'entreprise diot être au mions égale à clele du régime de bhnarce anyat le même objet.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Garanties ciltocvles complémentaire santé  
Régime fais de santé

(Tableaux non reproduits, cloleuasnbts en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rqrubue BO Cteoinvnon collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0033/boc\\_20180033\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0033/boc_20180033_0000_0001.pdf)

## Avenant n 155 du 20 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; UNSA.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Le dereinr alinéa de l'article 11.3.1.3 débutant par « S'agissant des ernsteripes non adhérentes à l'un des cnttaros d'assurance surtsios auprès des ogsmniraes aurussers non recommandés : » et ses duex imtes snot supprimés.

Article 2 - Garanties

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

L'annexe « Geinaatrs ccitloeevls complémentaire santé oblgairoite » est remplacée comme siut :

« Anxene  
Garanties cvtceeilols complémentaire santé  
Régime frias de santé

(Tableau non reproduit, culnsloabte en lgnie sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, rurbiuqe BO Ctovnoien collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

(Tableau non reproduit, colsnlabtue en lgnie sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, rbruiuqe BO Cnetionov collective.)

Grilles ouqpties

(Tableau non reproduit, ctlnlsabuoe en linge sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, ruirbuqe BO Cnitooen collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le rnbeomrmeuset aresusur s'entend par verre, les vrrees + mornute snot limités à une priae tuos les 2 ans puor les adultes, suaf caeemghnt de coricotern médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, cbtulalnsoe en linge sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, rqbriue BO Coeitonvnn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le reumoemsbrnet ausruser s'entend par verre, les vreres +

## Avenant n 156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er

mtuonre snot limités à une parie tuos les 2 ans puor les adultes, suaf chgenamnet de crtocioen médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, ctlanolube en lgnie sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, rribquue BO Coinevotnn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le rnumseobrmeet asusuerr s'entend par verre, les veerrs + mtrnuoe snot limités à une priae tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cgemnahnet de coreirtcon médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, cnbausoltte en lgnie sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, rquriube BO Cvnoietnon collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le rubsnoeemrmt assureur s'entend par verre, les verers + mtrnuoe snot limités à une parie tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cheeamngnt de ciocotern médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, cnatsluoble en ligne sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, rbiuquue BO Ctevonion collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le rmesreemnbout aeurssur s'entend par verre, les vreres + muronte snot limités à une piare tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cegamenht de cieorcortn médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, clntouablse en ligne sur le stie www.  
journal-officiel. gov. fr, ribquue BO Cvioeonntn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf)

Le reensummeobrt asuuesrr s'entend par verre, les vreres + morutne snot limités à une paire tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cmeenaghnt de cecotrrión médicalement constaté. »

Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt à la dricotien générale du travail, de l'emploi, de la fimrootan pnelsfnrisoleoe et du daogliue saocil et d'une ddamnee d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015*

Le présent avnnaet a puor ojebt de mrttee en conformité l'annexe du trite XI « Complémentaire santé » de la ctovnncoen cctioivlele nantiaole de l'animation du 28 juin 1988 avec les dsioptiotins du décret no 2014-1374 du 18 nebvrome 2014 raetilf au cnetu des cotrnas d'assurance miladae complémentaire bénéficiant d'aides flsieacs et sialoces attachées au dtpiisoif des ctaotrs responsables.

En conséquence, l'annexe du ttrie XI de la cveninoon clcivlotee nIntaoaie de l'animation est modifiée cmmoe siut :

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le préambule du trtie VIII est modifié comme siut : Conformément aux disoisoptins de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ptererianas sicuaox de la bhcnrae psnoelofnsiree de l'animation se snot réunis aifn de procéder à l'étude des modalités d'organisation du régime de prévoyance. A l'issue de ces réunions, et de l'appel d'offres crmfnooe aux ditsnpioiooss légales et réglementaires, les paeenrirts sucoiax ont décidé de roamcednemr les orniasmgs AG2R Prévoyance, HNMAIUS Prévoyance, MEUTX en tnat qu'organismes asseurs des gnirateas en cas de décès, incapacité et invalidité, et l'OCIRP en tnat qu'assureur de la gaitrnae rente éducation du régime de prévoyance de la brnahce poisnesnolrlefe de l'animation,

conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.2 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 8.2 Garantie capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, servent avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base entraînant la rupture de son contrat de travail, ou à partir de la date à laquelle le salarié est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité permanente et absolue (IPA) 3<sup>e</sup> 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 s'élève de 370 % du salaire annuel de référence sur la tranche A et de 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche B. »

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est rajouté un 2<sup>e</sup> alinéa à l'article 8.2 :

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

Il est rajouté un 4<sup>e</sup> alinéa à l'article 8.3 :

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

## Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.5 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'arrêt de travail, pécuniaire 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 s'agit de verser au salarié des indemnités journalières dont le montant, y compris les pénalités de la sécurité sociale n'ayant pas été versées (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/CDRS non déductible.

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

? l'expiration du contrat ;

? l'expiration de l'invalidité ;

? à l'expiration de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 1<sup>er</sup> 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, ni compter le salarié à l'expiration de son salaire net d'activité.

Pour les salariés en situation d'incapacité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les indemnités journalières complémentaires servies croquent sur le salaire net de référence de la convention collective de l'animation en vigueur l'expiration de l'arrêt de travail. »

## Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.6 de la convention collective nationale de l'animation est modifié ainsi :

Au premier alinéa : le terme « (60 ans) » est supprimé.

Au deuxième alinéa : la phrase entre parenthèses « (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) » est remplacée par « (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 150 heures) ».

Au deuxième alinéa : la phrase « Ce salaire net à payer correspond à la moyenne des rémunérations des 12 mois qui

précèdent l'arrêt de travail. » est remplacée par « Le salaire net de référence correspond à la moyenne des 12 derniers salaires nets imposables diminués de la CSG/CDRS non déductible. »

## Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.7 est supprimé.

## Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.8 devient l'article 8.7 de la convention collective de l'animation et est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 8.7 Taux de cotisation

Afin de prouver au futur bénéficiaire des prestations exposées aux articles 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 et 8.6 du présent titre, les cotisations sont définies ci-dessous dans le cadre des cotisations suivantes :

#### 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 vieillesse de retraite du pensionné non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

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

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

? 0,110 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie décès (art. 8.2). La répartition de cette cotisation est la suivante :

0,084 % employeur et 0,026 % salarié ;

? 0,090 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie éducation (art. 8.3). La répartition de cette cotisation 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 cotisation est la suivante :

0,304 % employeur et 0,096 % salarié ;

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

#### Article 8.7.2 Salariés affiliés à l'AGIRC Article 8.7.2.1 Tranche A

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

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

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

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

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

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

#### Article 8.7.2.2 Tranches B et C

a) A la charge exclusive de l'employeur :

? 0,021 % TB et TC, destiné au financement de la garantie vieillesse de retraite du pensionné non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

? 0,335 % TB et TC, destiné au fniaemnecht de la gantriae incapacité (art. 8.5).

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

? 0,120 % TB et TC puor la gintarae décès (art. 8.2). La répartition de cttee cbriiunoottn est la sntiavue : 0,091 % emyuolepr et 0,029 % salarié ;

? 0,090 % TB et TC puor la gaainrte rtene éducation (art. 8.3). La répartition de cette cbruoniitotn est la sanvuite : 0,069 % eyeoumplr et 0,021 % salarié ;

? 0,390 % TB et TC puor la ginaarte invalidité (art. 8.6). La répartition de cette conriiobuttn est la snuatvie : 0,297 % eopyumler et 0,093 % salarié ;

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

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.9 deevint l'article 8.8 (1) de la ciontnoevn cvletcoile ntnlaoaie de l'animation et est remplacé par les dpotinosiis seatniuvns :

#### « Atlrce 8.8

Gestion du régime ceinntoovennl

Afin de pvourior au finemecnnat des gatnerais exposées aux alcricets 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent tirte les perriaeants scuioax ont csihoi de renmceomadr aux iepstrners cotuvrees par le champ d'application du présent avenant, puor aessurr la coruuvrtee prévoyance prévue par la cvteoonnin clvcioette nailotane de l'animation du 28 jiuin 1988, les oainesgmrs ausuersrs sauivtns :

? AG2R Prévoyance ;

? HMINUAS Prévoyance ;

? MUTEX.

*Pour ce qui cncreone la rntee éducation, cttee garatine est assurée par l'OCIRP (organisme cmmoun des iuttinosnits de rneets et prévoyance). (2)*

Les eirrntepes qui unetislit le dsosiipitf siot du chèque elmpoi aittacossf (CEA), siot du ttire epmloi esitreprne (TTE), siot du chèque epmloi puor les très pieetts esereinrtps (CETPE), siot du titre elpomi secvire epnrstreie (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et oaoatbigilns peporrs au régime de prévoyance et de ces gnaateirs puor les salariés. Eells dinveot oeeiomgatblnrit cteontcar un onimrsage aifn de compléter un frauiormle d'adhésion, et ptoer à la cianssconnae de son aesusrur le nrobme de salariés corutevs par le présent régime. »

(1) *Aicrlte étendu suos réserve de l'application des dipotsosiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.*

(Arrêté du 15 nbomevre 2016-art. 1)

(2) *Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il cntoevinert à la liberté clnrauloetcte et à la liberté d'entreprendre telels qu'interprétés par le Cseinol ctenitoosuinntl dnas sa décision n° 2013-672 DC du*

## Avenant n 157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2016*

L'article 4.4.4.1 est remplacé par les dsotiiinposs siveutans :

« 4.4.4.1. Msie à la rariette

13 jiuin 2013.

(Arrêté du 15 nevovrme 2016 - art. 1)

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.10 dvineet l'article 8.9 et est désormais nommé « Altcrie 8.9. ? Coimssmoin natloaine ptiaarre de getsoin ».

Les aeurts tmeers de l'article 8.10 denevu 8.9 rtneset inchangés.

#### Article 10

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.11 dinevet l'article 8.10 et est remplacé par les dopioissitns siauvents :

#### « Aictre 8.10

Droits non contributifs. ? Aaipitpclon du décret du 11 décembre 2014

La coiissmmon ntinaaloe piirartae de goseitn rrdrenpea l'ensemble des dptosinois générales raievtns à la msie en palce du degré élevé de solidarité, prévues dnas le décret du 11 décembre 2014, aevc par emexlpe :

? une psire en charge, tlotae ou partielle, de la csiotaoitn soeln la réglementation en vigueur ;

? une pisre en caghe des aoincts de prévention ;

? une pisre en caghe d'actions seolicas à trtie individuel, à trtie collectif.

Le fdons constitué par un fcameennit à 2 % des cosniaittos est destiné à mtrtee en pclae ces dispositions.

Les modalités des acoitns de prévention, les règles de fneennmncioitt ansii que les modalités d'attribution des petiosrtans d'action sicolae sonret déterminées par la csmisooimn pariaitre de gteiosn dnas un règlement spécifique et dnas un accrod de branche.

Les enpseterirs devront, même en dehros du cdrae de la recommandation, mtrtre en ?uvre des meeurs d'action socaile définies par la comsiimson naioltane piaratrie de gestion.

#### Article 11

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8.12 est supprimé.

#### Article 12

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aavnnet prend effet le 1er jeaivnr 2016. Il frea l'objet d'un dépôt à la dciiotren générale du travail, de l'emploi et de la fimortoan psoenerlnflose et d'une demdane d'extension.

(Suivent les signatures.)

En cas de msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dnas le crade des dntosopiiis légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la rertaite égale à l'indemnité de lceceiminet puor mitof psonreel tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dnas les mêmes conditions. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2016*

L'article 4.4.4.2 est remplacé par les distiionsops snaueitvs :

« 4.4.4.2. Départ à la rrettaie

En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dnas le cdare des dpnisiootiss légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la rrtairee égale à l'indemnité de lcencemniinet puor motif poneesrnl tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dnas les mêmes conditions. »

#### Article 3

## Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social des régimes de prévoyance et de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC UNSA

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016

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

### 3. Attributions sociales

Les entreprises devront, même en l'absence de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission paritaire de négociation. »

S'agissant du régime de prévoyance :

L'article 8.10 qui intègre notamment « Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire de négociation dans un règlement spécifique et dans un accord de branche.

Les entreprises devront, même en l'absence de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par la commission paritaire de gestion. »

Article 2 - Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016

#### 2.1. Casier de gestion de la politique de prévoyance de solidarité

Poursuivant un objectif de transparence et de confiance, les entreprises s'engagent à mettre en place des mécanismes de gestion centralisée des politiques de prévoyance, conformément aux dispositions des articles L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et suivants du code de la sécurité sociale.

##### 2.1.1. Politique de gestion unifiée centralisée

Les entreprises s'engagent à consacrer, au niveau de la branche de l'animation, le principe d'une gestion unifiée et centralisée de la politique de solidarité pour chaque sous-secteur d'activité de solidarité complémentaire négocié à son niveau et conformément à une clause de recommandation. Il est ainsi convenu que la branche choisit, conformément aux

Le présent accord a pour objet d'être déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une durée d'extension

penchés 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 parties 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 l'animation du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assermentés d'une clause de recommandation, il a été décidé par les parties sociales 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 de solidarité en cohérence avec les premières orientations réunies dans les accords et avant les négociations.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les parties sociales et patronales ont convenu d'un mandat de solidarité de 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 négociations négociées au niveau de la branche.

Le 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 décembre 2018, qui sera la fin du mandat actuel, sauf modification de la présente convention ou de l'un ou des deux accords de branche relatifs à la prévoyance et à la complémentaire santé.

À chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se penchera pour renouveler le mandat ou un changement de gestionnaire.

Il sera procédé à l'audition des organismes assés recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

#### 2.1.3. Soutien 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 assurés recommandés tant en matière de santé que de prévoyance.

Les sommes perçues dans ce cadre par le gestionnaire unique, c'est-à-dire par les assurés recommandés, sont donc intrinsèquement liées au régime conventionnel et seront affectées à l'organisme mandaté par la branche.

Tout organisme mandaté (gestionnaire unique ou assurés recommandés) par les parties sociales pour gérer ses politiques de solidarité reconnaît expressément, en acceptant ce mandat, qu'il ne dispose 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. Mise à disposition des primes d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les accords conclus jusqu'à ce jour au niveau de la branche prévoient que 2 % des primes des régimes de prévoyance d'assurance collective sont affectés aux politiques de caractère non démocratique contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les parties sociales conviennent ici que toutes les primes perçues par les assurés recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche sont mutualisées au sein des politiques de gestion unifiée centralisée, pour la santé d'une part et la prévoyance d'autre part, confiées à l'organisme visé à l'article 3.1.2. du présent accord.

Les parties sociales s'engagent à recommander par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de



solidarité s'organiseront en conséquence, en conséquence avec l'organisme gnrriatsonee mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation.

Les ongtnoriasias secynlaids et pnrloaets voelrenilt au bon fonctionnement de ces dispositifs au travers des rapports aluenns prévus par les articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que les dispositifs mis en place au niveau du grsnioniteae sont communs aux aruerssus recommandés par la branche doivent se rapprocher de luer prpore aersuurr pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à lures obolintagis et les aoincts de solidarité tels qu'elles résultent du présent accord et des accords de branche préexistants.

Les entreprises non adhérentes à l'un des oaiemrgnss aruerssus recommandés par la branche doivent se rapprocher de luer prpore aersuurr pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à lures obolintagis et les aoincts de solidarité tels qu'elles résultent du présent accord et des accords de branche préexistants.

### 2.3. Fonctionnement des dispositifs collectifs de solidarité centralisés

Le fonctionnement des dispositifs collectifs de solidarité centralisés au niveau de la branche est assuré par l'organisme mandaté dans le cadre du présent accord.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif centralisé du haut degré de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de pointe dans le secteur des salariés dans les sociétés à plus de 50 salariés.

Son expertise en matière d'action sociale destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des cotisations flatgrniaswis lui a par ailleurs permis de constituer un réseau d'intervenants de qualité pour apporter des réponses aux problématiques des salariés.

Son rôle principal est en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres individuellement paritaires en toute fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les modalités de son fonctionnement et les services recommandés sont précisés 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 application de sa 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 dispositif de la branche aux fins de desservir son profil salarial et un bouquet de services.

L'organisme mandaté préconisera alors des solutions en adéquation avec les résultats de l'audit.

Ces propositions seront validées par les partenaires sociaux, ces dernières ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés.

Dans ce cadre, il est également convenu que l'organisme mandaté assure la branche dans un cadre cohérent des services répondant aux sollicitations attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme gnrriatsonee assurera un suivi des besoins de la branche en liaison avec l'éventuelle évolution et fera des propositions périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

#### 2.3.2. Organisation d'appels à projet

Ce choix, opéré par l'organisme mandaté au sein des actions proposées par les services recommandés des régimes collectifs de la branche, sera opéré dans le cadre de procédures d'appels à projets pilotées par l'organisme mandaté.

Chaque appel à projet sera accompagné du détail de la procédure à suivre pour les candidats soumissionnaires.

Il est expressément rappelé que seuls les candidats siégeant au sein du comité de décision et de suivi de luer participation de leur part à la mise en œuvre de leur projet, ont une faculté, de

échouer, de panache.

Les entreprises restent, en pratique, en liaison avec luer asuersurr pour accéder aux services et prestations déterminées par la branche au titre de ses dispositifs collectifs de solidarité.

#### 2.3.3. Mise en place d'une interface collective homogène au niveau de la branche

L'organisme mandaté pour assurer le fonctionnement des dispositifs collectifs de solidarité centralisés s'engage à mettre en œuvre une plateforme de services homogène au niveau de la branche, dans laquelle ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, et accessoirement financé pour les entreprises pour les salariés.

Il est entendu que cette plateforme, par le biais d'une marque blanche, soit numérique et accessible sur tout support mobile et via une interface sécurisée.

L'environnement des services proposés sera adapté à l'environnement et à la charte de l'assureur recommandé par l'employeur ou l'entreprise à effectuer l'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 assursurr recommandé au titre d'un régime collectif de préserver luer identité au travers de ces services.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que chaque assursurr recommandé ce soit son rôle principal tel qu'il résulte de la recommandation dnot il bénéficie au travers des accords de branche.

C'est à eux qu'il incombe donc, en premier lieu, de faire l'avance de la plateforme de solidarité sollicitée.

Il est convenu que les modalités de son fonctionnement et les différents services recommandés par la branche seront encadrés par un protocole technique spécifique visé par les partenaires sociaux.

#### 2.3.4. Gestion des flux et aspects comptables

Les partenaires sociaux réaffirment luer volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de toutes les opérations menées en application de sa politique de solidarité.

Elle repose à ce titre que les dispositions du code de la sécurité sociale insistent sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à luer objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gestionnaire unique des cotisations de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les prestations 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, chaque dispositif de solidarité revêtant une inhérence à l'un ou à l'autre de ces régimes devant être conçu et considérée isolément.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la comptabilité des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les services recommandés sera transmis au gestionnaire mandaté.

Ce flux fera l'objet d'une rétrocession à la hauteur des coûts engagés, dès lors que l'action sera effectivement coramptée à ce qui est identifiée par la branche.

Ces différentes opérations feront l'objet d'un rapport établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables en liaison avec les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des services recommandés.

Ce rapport sera transmis aux représentants de l'organisme mandaté régimentaires 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 conviennent que par le biais de luer politique de solidarité des services de suivi de la gestion unique centralisée, l'organisme mandaté disposera de l'ensemble des informations qui permettent l'établissement des rapports, un pour la santé et un pour la prévoyance, dnot le contenu est a

mmunia équivalent aux ptniiprecross des aterlcis D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cette obotgailin imbocne à la branche, il est edentnu que l'organisme mandaté au titre de la geoitsn des ptioqlieus ceovontnllnneis de solidarité s'engage expressément, en atcnaepct cette mission, à faserlmoir lsdteis rtpaors conformément aux exegcines des txeets en vigueur.

Cet oisngame grainetsnioe fsramrelia ces rtrappos le cas échéant avec l'aide des aerssurus recommandés au niveau de la bcnrhae en coordination, au besoin, avec l'apéríteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce tviaral de rneropitg général preettmra également à la bnahrce de dpioessr d'éléments qaafnttuits et qiiaulfttas puor lui pmrretete de faire évoluer, le cas échéant, ses piqliuoets cninneetolnvleos de solidarité.

Un roitrenpg pielcrutair à l'attention des arseusus et des fenissruuros srea également formalisé par le questionnaire, au raged de l'activité riptctveese de ceux-ci.

### Article 3 - Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif

*En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016*

#### 3.1. Caractère oiarobitgle et oppolsbae des aocitns clvtevnneeeonos de solidarité

Il est expressément cenonvu que la brnhace eentnd metrte en ?uvre une pliiotuqe de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé eatxtsins à son niveau.

Cette solidarité se tuiardt par la msie en ?uvre obligatoire, puor toeuts les etpserneirs cmorseips dnas le camhp d'application géographique et porsoisnneel du présent accord, des actnios cvtnlioneenlneos identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles seonit ou non adhérentes aux oirgeamns recommandés par la branche, snot dnoc somiuees à ctete ogilabiton clnootnneelvie et donrevt être en mesure, avec luer prope assureur, de ppoosrer les aointcs cvntileeoennols de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce cdare de luer financement.

Conformément au prpicine de faveur, il est également acté que les salariés des erpiretsens susvisées dpeinsot puor luer prat d'un driot opoalbspe aux acitons de solidarité mseis en ?uvre par l'intermédiaire du présent accord, suos réserve puor eux d'en rteecsp les cootnidins particulières.

#### 3.2. Mécanisme de détermination des anticos cnoeintllonneves de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dnas les aodrcs du 19 mai 2015 (complémentaire santé) et du 17 décembre 2015 (prévoyance) les païtnerares scoaix etednnnet mtrete en ?uvre une véritable ptuqloiee de solidarité caractérisée par la msie en ?uvre eitecvffe de pitaosners à caractère non deetnmiecr cotiutbnirf pernnat la frome d'actions celiovnennntloes de solidarité.

Afin de ganiatrr l'effectivité de la msie en ?uvre de ces atnoics dès l'exercice 2016, il est décidé que, par eoepctixn au pcrinipe de détermination des bnesios et de choix des seercivs précisés aux praeaparghs 2.3.1 et 2.3.2 du présent accord, les anitcos qui srneot oetfres aux salariés de la branche, jusqu'au tmere de l'année 2017 sonert pcminnpraeliet ceells reeunets par les piaenttras scaiox stuae à lrues tauvarx perairrats :

? en ce qui connece la prévoyance :

? aotcn idiluevdnile :

? msie en pcale d'un dsiiisoptif de stoiuen pogshuloyqce à dientstaoin des salariés en cas de décès d'un collègue ? ;

? aticon cloeictvle : la bhrnace de l'animation étant a piorri très peu impacté par les seuils de pénibilité fixés par décret, elle sroehiaituat meenr une étude puls lrgae aifn de mtrete en évidence les métiers et stnuitaais pvuaont s'apparenter à des métiers pénibles et/ ou à risque, tnat au naeviu pushyqie que psychologique. L'objectif seriat de pouvoir estnuie poesrop et décider des anoitcs en lein avec les csoatnts de cttee étude. Cette étude srea confiée au CEIDS ? ;

? en ce qui connece la santé :

? antocis illuevdidneis :

? psire en cahrgé ttlaoe de la prat sriallaee de la complémentaire santé des salariés en cnroatt d'apprentissage et en cantort de pnilofrotassosiiean ? ;

? psire en chgrae de la ctiaisootn des atyans diort d'un conatist suite à son décès puor une durée qui rtese à déterminer mias qui

ne siauart être inférieure à 6 mios ? ;

? aiontcs cetvllioiecs : cnmatmiedor une étude via le CIDES ritelvae aux cdonnoits de tavair dnas la bchanre de l'animation.

Ces actions, lrues condinoits d'accès, luer coût et luer msie en ?uvre snot décrits dnas l'annexe islibvdiine du présent accrod (non publiée).

Les éléments nécessaires à la ciitoontstun de ctete aexnne seront friouns par l'organisme gtrneiiosane unique.

Il est expressément précisé que cttee annxee a la même vaeulr jiduuqrie que le présent accord, cette dernière ponavut néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci (non publiée).

En sus et conformément à l'article 3.2 du présent accord, il est rappelé que les paenaterris saouicx enetendnt mtrete en ?uvre, puor la première année de foecnmietnnt de la ptlquioe de solidarité de branche, une étude qui pderna la fmore d'un aiudt assuré par l'organisme grnsiinaoete mandaté qui prrtmtea à la bchanre de déterminer avec pcrineente les bioens spécifiques de la bhnrae en matière de prévention et de solidarité.

Une fios ces bisoens identifiés dnas le cardé de cet audit, et conformément à l'article 2.3.2 du présent accord, l'organisme gotisenniae mandaté, srea chargé, puor le cotpme de la branche, de lcaer un apepl à projet, ptniomreirariet auprès des arruessus recommandés, aifn de csoihir les aocitns de prévention et de solidarité, qui pmterroent de répondre aux bsineos spécifiques de la branche, tles qu'ils auornt été identifiés dnas le crade de l'audit mentionné supra.

Il est par alreuilts précisé, que l'audit, l'appel à pjreot et le choix des atcnios et des fresirsuunos mentionnés ci-dessus, drnveot être finalisés avant la fin de l'exercice 2017, aifn de gaatriner la msie en ?uvre des aointcs résultant de ces opérations puor le 1er jvinaer 2018.

L'annexe liatsnt les aiotcns cnoninnoleeltev de solidarité srea modifiée en conséquence, par l'ajout ou le rreitad d'actions au regrad des opérations d'audit, d'appel à pejort et de sélection d'actions, menés par le grstnioniaee unique, puor le cptome et suos le contrôle des paretanires saocux de la branche.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme goaeirnt sine uiunqe joreua un rôle général de ceosnil de la bchnrae dnas ce cadre et prurdioa en tnat que de beosin à la bacnrhe tuos les irnciatedus et oiltus peamtrtet aux onotgiarans slicendays et pleantraos d'arrêter ou modifier les aitoncs ulites qui prctnaipreot à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance cilolcteve prévoyance et santé.

### Article 4 - Dispositions finales

*En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016*

Le présent acrcod est clnocu puor une durée indéterminée, étant tiuooefts rappelé que la durée du madnat confié à l'organisme gentnisoaie est déterminée, cmome indiqué dnas l'article 2.1.2.

Le présent acrcod prenrd a eefft à ctmoepre de sa dtae de signature, indépendamment de sa dtae d'extension, étant teotufios précisé que les ptiraes sriigaetans la dadmrneont auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est convevu que le présent aneavnt srea déposé par la pirate la puls diligente, conformément aux dtipisossios du cdoe du travail.

Le présent accrod pruora faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les mêmes cointdnos que celes prévues puor les adcrocs cillftecos de bnarche qu'il complète et modifie.

Le proocotle thquiee puciiilrtear clocnu en ailatcioppn du présent aorccod entre l'organisme gtriensanioe mandaté et les onsmarigrs ausrsues recommandés, visé par areuilts par les pernaeitars sociaux, ne fiat pas l'objet des présentes dtnoosiipiss finales, ce denirer n'ayant pas le caractère d'un accord collectif.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016*

La brhcanne de l'animation était dotée, dpieus de noerubesms années d'un régime de prévoyance complémentaire. Dueiips le 1er jevniar 2016, elle dpsoie également d'un régime de gantiare des fairs de santé.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bcnahre de l'animation a instauré par accrod des gtrnaies prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui cmnneporet à ce ttire des pesaintrtos à caractère non deeticmrent cbtntiriouf (art. 11.3.4 de la CCN Aitinamon puor la

partie santé, issu de l'avenant n° 154 du 19 mai 2015, et art. 8.10 de la CCN Animation, issu de l'avenant n° 156 du 17 décembre 2015).

Les otinoisaargis sniacdleys et ponaretals saaittegrns des différents arcdocs cucolns au niveau de la brnache ont affirmé luer aehtentant :

? à mterte en ?uvre une plqitoue d'action scoiaie cnorpaerdnost à la soutitain spécifique de la barchne et veannt en supplément des anciois povaunt déjà être développées par ailleurs?;

? à en ausesrr le pgaliote et le sviui de manière pinntteere et etiefnfce en csismoiomn paritaire?;

? à osimetipr la gsiteon des fdons destinés à faiecnnr les acnitos de solidarité qu'ils aronut déterminées, à en grtnaar une gosetin trrpnatanese et dnoc à prévoir une miuituatsaoln renforcée.

Ceux-ci ralelepnt en otrue l'obligation réglementaire qui luer est imposée de rrnede eifcteff le huat degré de solidarité des régimes instaurés et de vieellr à la ritiseutothn qaiuivtntae et qttvialaue des petorsnitas seveirs dnac ce cadre.

C'est puor s'assurer de pioovur airtedtne ces obitecfs que les pnreitaars siaocux ont etnendu mtree en pclae un dipoisif de gtsoein uinque centralisée de la plqitoue de solidarité

cnotnilevnlneoe puor cuchan des régimes complémentaires, santé et prévoyance, en :

? assurant, d'une part, une mitaulatusion des fonds des erpsteenriss et des salariés qui coinetst au titre d'assurances ccellieotvs msies en ?uvre en aoptilpcin des régimes instaurés au neaviu de la bhnacre et ce séparément puor chaucn des régimes, santé et prévoyance?;

? en mneattt en ?uvre, d'autre part, un piagolte pitararie maîtrisé du déploiement des piastntroes à caractère non drecmetniet cuoirintbtf inhérentes à la msie en ?uvre des régimes cnovnnlieontes de pcoiteiron scaoile complémentaire, santé et prévoyance.

Dans ces ctidininos et conformément aux dotinsoipsis du cdoe de la sécurité sociale, les pintrraees siaocux ont eedtnnu oarenisgr luer pitqluioe d'action sociale, dnac le pregnlmenoot et le rsepct des aocdracs préexistants suscités, dnac le cdare d'un acocrd distinct.

Cet accord a été cnclou après aoiudtn spécifique de l'ensemble des onrgiasems aesruusrs recommandés par la branche en matière de prévoyance cmome en matière de santé.

Il est coenvnu que :

cnineonvoeltns de solidarité, séparément puor la santé et la prévoyance, conformément aux dsoinipotiss des artilecs L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et stuaivns du cdoe de la sécurité sociale.

## Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

Le présent acocrd a voicaotn à régir les règles abpecallips au naveiu de la bchnrae de l'animation retalvies à la msie en ?uvre ecftffviee du huat degré de solidarité de l'ensemble des régimes de pocreotitn socaile complémentaire en vigueur.

Ainsi, il est expressément cnnoveu que le présent accrod précise les modalités, sur le thème de la solidarité, des ttexes sutivans :

S'agissant du régime de santé :

L'article 11.3.4 de la CCN Animation, qui iinuqde ntamenomt « Les modalités des anticos de prévention, les règles de fnocninmeeontt ansii que les modalités d'attribution des ptesantoris d'action slicaoe snroet déterminées par la cmoisison piirratae de négociation dnac un règlement spécifique.

### 3. Atoicns sociales

Les eitserperns devront, même en derhos du crdae de la recommandation, mtree en ?uvre des mreueuss d'action sailcoe définies par une lsite établie par la csimisomon nitloaane ptiirarae de négociation. »

S'agissant du régime de prévoyance :

L'article 8.10 qui iudqine neoamntmt « Les modalités des aoiictns de prévention, les règles de fnonmietonnect ainsi que les modalités d'attribution des pstnaeiorts d'action scaoile seront déterminées par la cmooisimin piirratae de gitseon dnac un règlement spécifique et dnac un arcod de branche.

Les erientperss devront, même en dheros du crade de la recommandation, mtree en ?uvre des merueuss d'action soialce définies par la csooimimsn nlioaante praiartie de gestion. »

Article 2 - Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

#### 2.1. Cileotnastarin de la gseoitn du diiitssopf cnovteoinennl de solidarité

Poursuivant un dubole obecitjf de muutstolaiian renforcée et de transparence, les pernaeatirs scaoux ennedett mtree en pcale des mécanismes de giseotn centralisée des dfoitpissis

#### 2.1.1. Pipcrnie de gtiosen uqunie centralisée

Les oaitroggnais sidelyncas et poaareltns consacrent, au nveiau de la barchne de l'animation, le piiprnce d'une geoitsn uiuqne et centralisée de la putiqiloe de solidarité puor cahuqe dsoisiptf conoenientvl de ptoticeron slcaioe complémentaire négocié à son niaevu et cmnoernapt une cluse de recommandation.

Il est asini coevnnu que la bcharne choisit, conformément aux pinprices visés dnac le présent accord, un uqniue omsranige mandaté puor ausserr la gestion, puor le cmopte de la bchnrae et en atppicoilan des arccods coluncs par elle, les pilouetiqs de solidarité msie en ?uvre dnac le crdae du régime covonnetinell de prévoyance d'une prat et de santé d'autre part.

#### 2.1.2. Choix, rouenenlelmevt ou canenmehgt de gestionnaire

Compte tneu de la spécificité réglementaire de foenncnntenimt du degré élevé de solidarité que présentent les aocdracs de bhcarne asrotiss d'une cusale de recommandation, il a été décidé par les pnreatriees sauciox d'auditioner les osagmnires recommandés, en santé et en prévoyance, puor pemrtrete à la bcanhre de déterminer définitivement son choix de geotisn de ses pieltqoius praieaitrs de solidarité en cohérence aevc les premières onoitainrets rueteens dnac les aocdracs et aevnants préexistants.

C'est à l'issue de ces adnituois et après échanges que les ogaorsntniais saiencdlys et ploratnaes ont ueemnnmanit renteu cmome orgiansme gatorisnnee uqniue de ses poitquelis de solidarité l'organisme snvuait : l'OCIRP.

Il est edentnu que le mdaant de gtoisen est d'une durée déterminée qui ne pourra pas aiovr une durée supérieure à clele des rdeamaionmctos négociées au niveu de la branche.

Le preiemr manadt prned eefft à cptmoer du 1er jaevinvr 2017.

Au juor de la strngaiue de la présente convention, et suaf maiotcoifdin des ardoccs de branche, les recommandations, tnat puor le régime de santé que puor le régime de prévoyance, pnnerent fin au 31 décembre 2018, qui saerit dnoc la fin du manadt actuel, suaf miidooactifn de la présente conoenvtin ou de l'un ou des 2 aocdracs de brchnae realitfs à la prévoyance et à la complémentaire santé.

À chaueq échéance du mandat, il est conevnu que la bahcrne se pionnseriota peararnmiteit puor un reenmoeelvlut ou un chnmaegent de gestionnaire.

Il srea procédé à l'audition des ogsaenimrs arsrseus recommandés puor apprécier l'opportunité d'un reeonelvlennut ou d'un changement.

#### 2.2. Mtiusltouaain des priems d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les adorccs cfloleitcs clnucos jusqu'alors au neviu de la banchre prévoient que 2 % des premis des régimes coetvnieolnns d'assurance ceictlllove snot affectés aux

poiteanstrs à caractère non dtmcreeient contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Les prietaneas scuiaox crimefont ici que teuots les pirms perques par les aeussrrs recommandés au ttrie des différents régimes en veiuugr au nieavu de la bahcrne soernt mutualisées au sien des doipistsfs de gitsoen uqinue centralisée, puor la santé d'une prat et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé à l'article 3.1.2 du présent accord.

Les ormnagsies auerssrus recommandés par la bncahre au ttrie des aorccds prévoyant la msie en ?uvre d'une pqtlioie de solidarité s'organiseront en conséquence, en coortrcaeinn aevc l'organisme gnsiianetroe mandaté, puor assuer un peiln effet à ctete mutualisation.

Les oioinrgnaasts silncadeys et paaontelrs vniolerelt au bon fmnoioetncennt de ces dsifptsios au trreavs des rptapors aenluns prévus par les atlercis D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cvoennu que les dtiisfopsis mis en palce au nieavu du gsnntiioae snot cnomms aux asurruses recommandés, puor la santé d'une prat et puor la prévoyance d'autre part, et euncvlesxmiet mis en pacle au bénéfice des esetrprneis qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les eirrtepnss non adhérentes à l'un des omrisngeas aseruurs recommandés par la bahcrne dvreont se rpeahpcorr de luer pprroe aursuesr puor metrre en ?uvre les mécanismes adaptés à luers oilngtbais et les aoincts de solidarité telles qu'elles résultent du présent arccod et des arodccs de bchanre préexistants.

### 2.3. Ftnenenimoocnt des pultoqiies cnlieootvlnnnees de solidarité centralisées

Le femoenncntoit des ptuleqois ceoeonnlltivns de solidarité centralisées au nejavu de la bnhrace est assuré par l'organisme mandaté dnas le cdare du présent accord.

L'organisme mandaté a fondé son doiptsiisf crtlaiseuatar du huat degré de solidarité dnas les bhcnars sur son expérience en tnat qu'acteur de potoeirtcn scialoe des salariés dnas les stoautins les puls difiiecls diupes près de 50 ans.

Son erpsxtiie en matière d'action saicloie destinée à sutnieor les bénéficiaires de ganrtiaes rattachées à des ctetoenxs faaglitsirns lui a par ailruels pemirs de cuorrisnte un réseau d'intervenants de qualité pavuont aperpotr des réponses aux problématiques des salariés.

Son rôle tanrvssee en tnat qu'union d'institutions de prévoyance lui preemt en otrue de tlaieravr l'ensemble de ses members inoiutnitsts perirateans en ttoae fluidité, le tuot suos l'impulsion en lein pernenam aevc la cmmoisiosn piairtare de la branche.

Les rnlteoias etrne cet oamnsrgie et les aeurursss recommandés snot précisées par vioe de pooltrcoe tqeiuhe spécifique visé par les pnreiaearst sociaux.

#### 2.3.1. Détermination des bosnies de la branche

Cet oaimnsrge est ansii l'interlocuteur de la brnchae puor ce qui cenocnre la détermination des aocitns de solidarité qu'elle eentnd mrette en ?uvre.

Il est convenu, à ce ttrie que l'organisme mandaté s'engage, en aptcnaect ctete mission, à aepaocmcngr la banchr dnas l'identification de ses véritables bsieons et des tepys de slntouois appropriées.

Cet aemnpnomgceact se traudit par la msie en ?uvre, par l'organisme mandaté, d'un auidt siacol de la barchne aux fnis de dreessr son proifl sicoal et un bqouuet de services.

L'organisme mandaté préconisera arlos des srivcees en adéquations aevc les résultats de l'audit.

Ces pooioitsrpnns srneot validées par les prateainers sociaux, ces deirnrres anayt également la faculté de prsoepor des micnafooidits aux sievrces aisini préconisés.

Dans ce cadre, il est également cneovnu que l'organisme mandaté aistsse la bahchr dnas un cihox oebctjif des sivreces répondant aux soutionls attendues.

Il est etendnu que pandnet ttuoie la durée de son mandat, l'organisme gstronneiiae arrussea un svuii des bisnoes de la bcanrhe en vllienat à luer éventuelle évolution et frea des ritnttiusoes périodiques en ce snes aux piraetrneas sociaux.

#### 2.3.2. Oioaiagrtsnn d'appels à projet

Ce choix, opéré pteriamrieiront au sien des atcions proposées par les ausserurs recommandés des régimes civtlnnonnoeens de la branche, srea opéré dnas le cdare de procédures d'appels à projejts pilotées par l'organisme mandaté.

Chaque appel à prjeot srea accompagné du détail de la procédure à sivrue puor les oaignemrs soumissionnaires.

Il est expressément rappelé que slues les pnritreeaas saioucx dpssoinet du poviuor décisionnaire et srieuavov luer pentatremt de rteneir le patirsraete le puls preentit aevc une faculté, le cas échéant, de panachage.

Les eerntprseis restent, en pratique, en rlitaoen aevc luer arsusuer puor accéder aux sveriecs et posetniarts déterminées par la bnarche au tirtre de ses puilteoqs cnonieloventens de solidarité.

#### 2.3.3. Msie en place d'une itrefcnae cneilt homogène au nvaieu de la branche

L'organisme mandaté puor auerssr le feocnonniemt des puleiotqis ceonvntienlolens de solidarité centralisées s'engage à mrttee en ?uvre une plate-forme de svcreis homogène au naveiu de la branche, dntniuaisgt ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, et alescsctie fmcliaenet puor les esinrrpets comme puor les salariés.

Il est entdenu que cttee plate-forme, paennrt la fmroe d'une mrquae blanche, snot numérique et acssbceile sur tuot srupopt mobile et via une cxoiennon sécurisée.

L'environnement des sveriecs proposés srea adapté à l'environnement et à la crtahe de l'assureur recommandé par leeuql le salarié ou l'entreprise a eceenfvfmett accès aux ptosrteians de solidarité.

Ainsi, la bacrhne se dtoe d'un oitul gaoainblst son offre de solidarité de manière homogène tuot en pttreamnt à caluque assurer recommandé au tirtre d'un régime coteevnionnl de crnoseevr son identité au terarvs de ces services.

Les paienretars scuoiax insintet sur le fiat que cuhqae assruer recommandé crsnovee son rôle pvoit tel qu'il résulte de la rcmoaidanometn dnot il bénéficie au treavrs des aodrcs de branche.

C'est à eux qu'il iecnr boma donc, en piermer niveau, de fraie l'avance de la poiesttarn de solidarité sollicitée.

Il est cvnneou que les rlaotenis etrne le goaneitnrse mandaté et les différents aussuerrs recommandés par la bcnrahe soernt encadrées par un portolce tineqcuhe pilaeitcrur visé par les prearentais sociaux.

#### 2.3.4. Gostein des fulx et aptecss comptables

Les peerairnats siouax réaffirment luer volonté de povuier bénéficier d'une pariftae lisibilité cptoablme de tetous les opérations menées en aoticaippln de luer ploiquite de solidarité.

Elle rlalppee à ce tirtre que les dopntoisiss du cdoe de la sécurité slicoae lenompst eefnvcmeieitft des otbainliogs de rituitsoent de l'information sur l'effectivité de paiostrnts présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à luer objet.

Dans ce cadre, il est endentnu que le gtaioesinnre unqie ceselatrirna le fulx de la quote-part des ciosnoaits attribuées à la plqotiuie de solidarité dnas les pirtoorpnos définies dnas les adocrcs de bnahrce préexistants. Et ce en dnaigisutnt précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, cnuchae des piloequits de solidarités rvieecetnespmt inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes devnat être conçue et considérée isolément.

Ce fulx arua un rythme adossé à cleui de la pctopeiern des ctatiosnis du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel.

Le fulx des potsetniars avancées par les asrsurues recommandés srea tainsmrs au girtsiaoenne mandaté.

Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la huutear des coûts engagés, dès lros que l'action srea eevftnecmieft cfomnroe à cleels identifiées par la branche.

Ces différentes opérations fnroet l'objet d'un rotpenrig établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en precitlaiur les fulx ctlopambes eanxsitt ernte les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité porrpe des aserusus recommandés.

Ce rnpetoirg ppictarie aux olbtoignas de ruttieiostrn réglementaires de la bcanrhe prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

### 2.3.5. Rrpoapt aunenl d'exercice de la plqiotuie de solidarité

Les prneiaretas sociuax cnosnettatt que par le biais de lreus pltuieqios de solidarité aristotes de diipstiofss de gtsioen unique centralisée, l'organisme mandaté dopsise de l'ensemble des ifonnaimrtos qui pnrretmett l'établissement des rapports, un puor la santé et un puor la prévoyance, dnot le ctnoneu est a mniiia équivalent aux procnrtspseis des ateiclrs D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cttee otboailign ibcmnoe à la branche, il est entendu que l'organisme mandaté au ttrie de la gsteoin des puiiteolqs cvneooeintnelnls de solidarité s'engage expressément, en actnacpet ctete mission, à fmeaorilrs lisdets rtropaps conformément aux exeecigns des tteexs en vigueur.

Cet oigrmasne grnienatsoe farmolsirea ces rptopras le cas échéant avec l'aide des asruseurs recommandés au niaevu de la bnhcare en coordination, au besoin, avec l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce taavirl de roetirngp général pemrtetra également à la barnhce de dseospir d'éléments qttftiniauas et qltiiauafsts puor lui pnmercet ctete évoluer, le cas échéant, ses pqieoutils cnletoilvennons de solidarité.

Un rteonipg pltacrieiur à l'attention des aeurursss et des fusrunioess srea également formalisé par le gestionnaire, au raged de l'activité rpseiectve de ceux-ci.

### Article 3 - Détermination des prestations conventionnelles   caractère non directement contributif

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016*

#### 3.1. Caractère oogrtliibae et oolspgabe des acinots cnnlnvoneoiltees de solidarité

Il est expressément ceonnu que la brnhcae ennted mrtete en ?uvre une ploiquite de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé enaixtst à son niveau.

Cette solidarité se tdraut par la msie en ?uvre obligatoire, puor tetous les repetiesrns cmrsepois dnas le champ d'application géographique et poeninersfol du présent accord, des acotins cnonnvlteeelonis identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles seoint ou non adhérentes aux omsarsengs recommandés par la branche, snot dnoc suoisems   cttee oloatiigbn celnliotnonvene et deonrvt être en mesure, avec luer porrpe assureur, de pesrpoor les aotcins cnoeevnlintens de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce carte de luer financement.

*Conformément au prpcniie de faveur, il est également acté que les salariés des etiperrsens susvisées dospinset puor luer prat d'un dorit oposapble aux aiontcs de solidarité mesis en ?uvre par l'intermédiaire du présent accord, suos réserve puor eux d'en ppeetser les cdtnooinis particulières. (1)*

#### 3.2. Mécanisme de détermination des anotics cenninololvnetes de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dnas les acdrocs du 19 mai 2015 (complémentaire santé) et du 17 décembre 2015 (Prévoyance) les prtearnaais sacuoix etnenendt mterte en ?uvre une véritable pliuqtoe de solidarité caractérisée par la msie en ?uvre eieicvtffe de ptiostreans   caractère non dnceetrmiet ctiirntoufb pannert la fomre d'actions cnevinonnloltees de solidarité.

Afin de giarntar l'effectivité de la msie en ?uvre de ces anitocs dès l'exercice 2016, il est décidé que, par eixteopcn au pniripce de détermination des boiness et de coihx des srveeics précisés aux prrhgpaaaes 2.3.1 et 2.3.2 du présent accord, les anctois qui senrot oftfrefes aux salariés de la branche, jusqu'au tmere de l'année 2017 sornet panpncmlereit celles reetuns par les peetnaaris saociux sutie   luers tuvarax paritaires.

Ces actions, lures ctidinoinis d'accès, luer coût et luer msie en ?uvre snot décrits dnas l'annexe isbdliniive du présent accord. Les éléments nécessaires à la ctiosiotnutn de ctete aenxne seront frnuios par l'organisme gntreainiose unique.

Il est expressément précisé que cttee anxene a la même vualer jqiruidue que le présent accord, ctete derniere puvaont 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 pantaereis saociux etneenndt mrette en ?uvre, puor la première année de fennemicnntoot de la poqlituie de

solidarité de branche, une étude dnot la responsabilité srea confiée à l'Organisme gestionnaire, qui puora en sous-traiter la réalisation, ce qui pttremerrea à la bchnare de déterminer avec ptneneirce les bioenss spécifiques de la bhrnace en matière de prévention et de solidarité.

Une fions ces bnoises identifiés dnas le carte de cet audit, et conformément à l'article 2.3.2 du présent accord, l'organisme gesrnoinaite mandaté, srea chargé, puor le copmte de la branche, de lnaecr un aepel à projet, ptaienroirmiert auprès des asruesurs recommandés, afin de cohsiir les aoitcns de prévention et de solidarité, qui pmteetrrot de répondre aux bisones spécifiques de la branche, tles qu'ils anrout été identifiés dnas le crdae de l'audit mentionné supra.

Il est par aieullrs précisé, que l'audit, l'appel à pjoret et le chiox des aiconts et des fururossiens mentionnés ci-dessus, drvoent être finalisés anvat la fin de l'exercice 2017, afin de gaatrnr la msie en ?uvre des actnios résultant de ces opérations puor le 1er jvaeinr 2018.

L'annexe lisatnt les anotics cnonitvoeellnnes de solidarité srea modifiée en conséquence, par l'ajout ou le rteiart d'actions au rgead des opérations d'audit, d'appel à prjeot et de sélection d'actions, menés par le gsrainietnie unique, puor le compté et suos le contrôle des peaanirrets scaouix de la branche.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gntnoeairsie unuige jreoua un rôle général de cnseoil de la bhancre dnas ce cdrae et porduria en tnat que de bsieon à la bhrane tuos les itnuceaidrs et outlis pntmreteat aux otniargniosas slaydecins et patenalors d'arrêter ou mfioder les atnicos uletis qui pocipntriet à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance coetviclle prévoyance et santé.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du respct de l'article L. 2253-1 du cdoe du taviral dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance né 2017-1385 du 22 srepetbme 2017 rlativee au reeeonfmcrnt de la négociation collective.*

*(Arrêté du 14 décembre 2018 - art. 1)*

### Article 4 - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016*

Le présent arccod est coclnu puor une durée indéterminée, étant teiotfuoos rappelé que la durée du mdanat confié à l'organisme gontresniiae est déterminée, cmome indiqué dnas l'article 2.1.2. Le présent acrocd penrdra efeft   ceopmtr de sa dtae de signature, indépendamment de sa dtae d'extension, étant tiofueots précisé que les pitaers snitaegiars la donmedanret auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est cveonnu que le présent acrocd srea déposé par la piatre la puls diligente, conformément aux diiispnootss du cdoe du travail.

Le présent acrocd purora fraie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les mêmes cdnnotiois que cleels prévues puor les ardcocs celoclflits de bncarhe qu'il complète et modifie.

Le prcoolote tuqnicehe prciliaeutr conclu en aoilpcatipn du présent arccod entre l'organisme goinraetnsie mandaté et les oimgersans aerrsusus recommandés, visé par aleluiurs par les ptnraaieres sociaux, ne fiat pas l'objet des présentes dsiiotsnoips finales, ce deerinr n'ayant pas le caractère d'un accord collectif.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016*

La bcrnhae de l'animation était dotée, dpueis de nubesrmeos années d'un régime de prévoyance complémentaire. Dpiues le 1er jenvair 2016, elle dsposie également d'un régime de gnaiatre des frais de santé.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bnrhace de l'animation a instauré par accrod des geiantras prévoyance pr santant un degré élevé de solidarité, qui cnoernmnept à ce tirt des ptoaenritss   caractère non ditnreecmet cnotitribuf (art. 11.3.4 de la CCN Amontiaian puor la patire santé, issu de l'avenant né 154 du 19 mai 2015, et airtcle 8.10 de la CCN Animation, issu de l'avenant né 156 du 17 décembre 2015).

Les osgroininaats secdialnys et panolaerts sigratnaies des différents aorccds cnlucos au neviau de la bahncre ont affirmé luer amcantehtet :

?   mtrtee en ?uvre une puqtloie d'action saoclie cpnrnsaenordot à la souttlian spécifique de la brnahce et vnneat en supplément des

actes pvaonut déjà être développées par ailleurs ;  
 ? à en assurer le paiement et le suivi de manière permanente et  
 efficiente en coismomism pirtraae ;  
 ? à ostepiimr la gseotin des fdons destinés à fainneer les anotics  
 de solidarité qu'ils auront déterminées, à en ginaartr une gstoien  
 trparsnetae et dnoc à prévoir une milouaautistn renforcée ;  
 Ceux-ci rnealelpt en ortue l'obligation réglementaire qui luer  
 iopmse de rrdene etifefff le huat degré de solidarité dnas les  
 régimes instaurés et de veellir à la rotsitteiun qtauttniave et  
 qvailiatute des psntroaetis sevreis dnas ce cadre.  
 C'est puor atdentire ces oiejftcbs que les pteranraes sciuaox ont  
 mis en palce un dosstiiipf de ggotien unique centralisée de la  
 ptiolquie de solidarité cnvnlInneieotoe puor chaucn des régimes  
 complémentaires, santé et prévoyance, en :  
 ? assurant, d'une part, une moatsiuautiiln des fonds des  
 eenptesrris et des salariés qui coinetst au ttre d'assurances  
 celclitvoes mesis en ?uvre en aoippatciln des régimes instaurés  
 au naeivu de la bnchrae et ce séparément puor chaucn des  
 régimes, santé et prévoyance ;  
 ? en mttenat en ?uvre, d'autre part, un piltagoe paaiitrrre maîtrisé  
 du déploiement des pitsanoetrs à caractère non dtirneecemt  
 cboturntiif inhérentes à la msie en ?uvre des régimes  
 coentvlnoinens de pcoiotetrn silcae complémentaire, santé et  
 prévoyance.  
 Dans ces citnidonos et conformément aux dsiiiposotns du cdoe

de la sécurité sociale, les pireteraans suicaox ont etenndu  
 onsgiear luer pliqoute d'action sociale, dnas le pnenomgleort et  
 le respct des arocdcs préexistants suscités, dnas le cadre d'un  
 aoccrd distinct.  
 Cet arccod a été cnclou après aiolduin spécifique de l'ensemble  
 des oimragess aruesruss recommandés par la bcharne en  
 matière de prévoyance cmme en matière de santé.  
 Il est cennovu que :

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016*

Annexe indivisible  
 Liste des atoicns cnlivoetnInoes de solidarité liées au régime de  
 prévoyance et de santé

Conformément à l'article 3.2 de l'accord du 2 décembre 2016  
 aeuql la présente ltise est annexée de manière indivisible, les  
 ptenreiraas soiaucx ont enetdnu metrte en ?uvre les acotins  
 clenetinnevlonos de solidarité et de prévention stunaveis :

Services en prévoyance			
Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Soutien pgsqyioocloue à deoiatsntn des salariés en cas de décès d'un collègue	Lors du décès d'un ou plersuis salariés dnas le cdare de l'activité psioorefellsnne ou dnas un cdare privé, msie en plcae d'un dsotpiisif pnreatmtet de réduire, puor les collègues de travail, la portée émotionnelle immédiate de l'événement. Intervention d'un pinossnrfoeel formé à la gosietn du cohc tmqauttirae et au débrieffing dnas les luocax de l'entreprise ou un leiu à proximité, et msie en pacle d'une plate-forme téléphonique aevc une cleulle d'assistance pyioosuhcgqle constituée de pnorinleefsoss formés à la gtosien du cohc traumatique.	Salariés d'une erntirsepe renevlat de la bchnare de l'animation.	Financé par le 2 % des coinoatiss prélevé au tirtu du Degré élevé de solidarité sur les cotoinastis prévoyance, hros taxes.
Formation aux geests de prmeiers secours	Formation aux gestes de pemrries suceors (niveau PSC1 délivrée par la porietcotn civile).	Salariés d'une eperstnre renaevlt de la bnahrce de l'animation.	Financé par le 2 % des csoionaitts prélevé au trite du degré élevé de solidarité sur les coioanistts prévoyance, hros taxes.
Accompagnement sitroe d'hospitalisation	Service d'accompagnement des pnersoens hospitalisées, puor : ? évaluer les ctnodioins de luer rteur à dimioacle après une hospitalisation ? les acgemocpanr dnas la msie en palce des sveirecs médicaux, para- médicaux ou de vie quotidienne, rnudes nécessaires par luer ruoetr à domicile ? assisetr ploutlemeneent les personnes, en siotre de crrghiue amtiolaubre (suivi et conseil/aide à la ré-hospitalisation en cas d'aggravation de l'état de santé).	Salariés d'une eeprniste rlvaeent de la bhcrnae de l'animation.	Financé par le 2 % des coinsaiotts prélevé au trtie du degré élevé de solidarité sur les coonitistts prévoyance, hros taxes.
Étude sur la pénibilité au tiavral et les métiers à risque	Étude vsiant à mrette en évidence les métiers et sitiouatns pvunaot s'apparenter à des métiers pénibles et/ou à risque, tnat au neviau piysqhue que psychologique. L'objectif de cttee étude est d'identifier des aictos à mtrte en ?uvre dnas le cdrae du fdnos de solidarité de la branche.	Sans objet.	Financé par le 2 % des csintaotits prélevé au trtie du degré élevé de solidarité sur les cnoiaotstis prévoyance, hros taxes.
Services en santé			
Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût

Prévention santé et bien être	Mise à diiipstoson des salariés d'un dptoisiisf de prévention prmetnaet : Le rpeapl des pianiprecc échéances de santé (suivi des vaccinations, enmxas de dépistage, etc.) Un siuvi personnalisé (recommandations générales, évaluations globales, préconisation nutrition, activité physique, tabac, stress, sommeil, etc.) Un amcopcegenmnat dédié (conseil et oiairntoetn par un[e] infirmier[e] et des pnefrooslesnis spécialisés [diététiciens, ostéopathes, etc.]).	Salariés d'une espnrrretie rlevanet de la brachne de l'animation.	Financé par le 2 % des cotoiatins prélevé au tirtre du degré élevé de solidarité sur les cinsoittaos santé, hros taxes.
Prise en cahgre de la prat slalariae de la complémentaire santé	Prise en craghe de la prat saiaralle de la complémentaire santé puor les salariés en ctrnaots de psosifiteonsoilanran et les salariés en ctnnraos d'apprentissage.	Salariés en crotants de piiofonnsaasstilroen et salariés en cattorns d'apprentissage d'une ertpriesne rlevneat de la barchne de l'animation.	Financé par le 2 % des csaototinis prélevé au trite du degré élevé de solidarité sur les cnitisaotos santé, hros taxes.
Prise en cagrhe de la complémentaire santé	Prise en cghare de la complémentaire santé des atynas driot d'un salarié stue à son décès.	Ayants dirot d'un salarié décédé de la bcnrhae animation, précédemment cteourvs par le contrat coeilctlf en santé avant le décès.	Financé par le 2 % des ciniaotsots prélevé au ttrie du degré élevé de solidarité sur les cootatisins santé, hros taxes.
Étude sur les ciioonntds de travail	Étude rtlievae aux conoiitdns de travail, pnrenat en plitiecarur en compte les tnoiesns avec les usagers. L'objectif de cette étude est d'identifier des antoics à mettre en ?uvre dnas le crade du fndos de solidarité de la branche.	Sans objet.	Financé par le 2 % des cistoainots prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les citoiotnsas santé, hros taxes.

## Avenant n 160 du 8 juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la CNIV

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC UNSA

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 8 juin 2017*

L'article 1.6.1 de la coeinvontn cleltcvioe ntanoiale de l'animation, titré « 1.6.1. Cmsioimoisn nnaloiate de conciliation, d'interprétation et de vtoadailn », est supprimé et remplacé par les disinopotiss suitavens :

« 1.6.1. Cioosimsmn praaitrie patnerenme de négociation et d'interprétation

La csommsiion piiatrare patneermne de négociation et d'interprétation est composée de toirs représentants par ostiinagaron slnidacye de salariés ruconnee représentative par l'arrête du mrrntisie du tiarval pirs en atlppcoiian de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nobrme égal de représentants des oonantagisrs pneisenfrsolelos d'employeurs reencnous représentatives par l'arrête du mrsitine du tiavarl pirs en aptocpliian des alerctis L. 2151-1 et siutnavs du cdoe du travail. Toute nolleuve otigraosinan psnolsrifnoeee d'employeurs qui sthiouae siéger au sien de la csmmooisn notaianle de négociation doit, siot oinebtr l'accord uinmane des mbmeres de celle-ci, visés au piemerr alinéa du présent article, siot être rnnoucee représentative par le mnrstie en crghae du travail. Ttuoe nllouveu orisnaoaitgn siacndyle de salariés diot être ronecnue cmme représentative par le minsitre en crhage du travail. La cmmsiooisn priaraitte premtanene de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fios par an siot en

faiomrton mixte, siot en frotioman paritaire.

La cmisomsmion ptarariie pmnrtenaee de négociation et d'interprétation a puor ojebt de compléter, aptaedr et réviser la présente ctienvoonn cvtclieoe nationale. Elle a également puor rôle de représenter la branche, nmmmateot dnas l'appui aux esreptiners et vis-à-vis des pouovris publics, et ecxere un rôle de vilee sur les cinotiodns de taiavr et l'emploi. Les prentaaeirs souacix décident de créer au sien de la cosommin paatrriie pmrneatee de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

1.6.1.1. Ciptosmooin et ftinoocnmnnet de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en fritomaon paritaire. Elle est composée conformément au pirinpcpe énoncé à l'article 1.6.1. Elle ctropome duex représentants de cnhauue des oingonaisarts sdclacieyos de salariés et un nrobme égal de représentants des ongtainrisoas pflloeresneoins d'employeurs. La présidence de la csimomoisn srea assurée avitentlmeernat par un représentant salarié et par un représentant employeur. Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dotrea d'un rglément intérieur.

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

La sous-commission est msie en plcae puor réaliser les moisnis sneaiuvts dévolues par la loi à la ciooimssmn piirartae panntmeree de négociation et d'interprétation : interprétation des dptissoiions de la ceovntnon cllevicote nmltaioe de l'animation ? ; eermrniengsett des aocdcrs cceillfots d'entreprise ? ; établissement du rpoart anneul d'activité. La sous-commission puorra se vior cioefnr d'autres minoisss par décision de la cmioimoisn paarttie perammente de négociation et d'interprétation lrosuqe les prternieaas scaoux l'estimeront nécessaire.

1.6.1.2.1. Interprétation de la cnntooevin coletivcle naionlate 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.

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

#### 1.6.1.2.2. Ergonomie des activités d'entreprise de la branche

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

#### 1.6.1.2.3. Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel

## Avenant n° 163 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiels

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; UNSA,

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Toutes les dispositions de l'avenant n° 150 sont abrogées.

Les dispositions du présent avenant sont applicables jusqu'au 31 décembre 2023. À l'expiration de ce délai, le présent accord cesse de produire ses effets et ne pourra donc être renouvelé tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1er janvier 2023.

Les dispositions relatives à l'ensemble des horaires de la branche, les modalités de l'accord présent s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, y compris de 50 salariés ETP, sauf dispositions particulières mentionnées (articles 5.9.2.1 et 5.9.2.2).

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Les articles 5.9 et suivants, abrogés par cet avenant, sont remplacés par les dispositions suivantes :

#### « 5.9. Temps partiels 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 résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée par le contrat de travail ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail. En application de cet article, le rapport annuel d'activité des entreprises d'entreprise transmise à la branche dans le cadre de l'article 1.6.1.2.2, en précisant 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 par l'entreprise à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 8 juin 2017*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 8 juin 2017*

Le présent avenant reprend l'article de la convention collective nationale de l'animation relatif à la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation (art. 1.6.1) afin de tenir compte des évolutions des dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

La durée de travail antérieure résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective de l'animation, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiel à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions particulières spécifiques, notamment les professeurs et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente convention collective).

#### 5.9.1. Montant du contrat de travail

Le montant de travail devra correspondre aux montants suivants :

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

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

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

4° Les limites dans lesquelles peuvent être cumulés des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;  
5° Le lieu de travail.

#### 5.9.2. Horaires minimal

5.9.2.1.(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 classe en effectifs équivalents temps (ETP) de leur établissement de rattachement :

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



Année seuils d'effectifs ETP par établissement	A compter du 1er janvier 2018
Inférieur ou secenmrittt égal à 10 ETP	8 heures
Plus de 10 ETP à moins ou srcnemettit égal à 49 ETP	12 heures
Plus de 49 ETP à moins ou streeimtnct égal à 299 ETP	15 heures
Plus de 299 ETP	24 heures

Ces durées mnimleais ne s'appliquent pas aux salariés en ctrnoat à durée déterminée de remplacement, qleule qu'en siot la durée, ansii qu'aux cntaorts à durée déterminée d'une durée au puls égale à 7 jours.

L'obligation de durée de taavrl mnium est déterminée par établissements de rattachement. Puor la noiton d'établissements de rattachement, il est cnneovu de tein cmptoe de la définition légale et jrnuieuliedsprtle nteeue puor l'obligation d'organiser des élections des meembs du comité saoiel et économique (indépendamment ici des siuels d'effectifs).

La tillae de l'établissement de rhtatcneamet exprimée en eiftef en ETP, aifn d'apprécier si les haerros mimnia du tbeaalu ci-dessus snot respectés, est déterminée au 31 décembre de chaque année et détermine son oitobalgin puor le 1er jeianvr de l'année N + 1 (soit 12 mios et 1 juor puls tard) en se cforonmant aux hairros du tebalau aux mêmes dates.

Ce seonrt asini les etffiecs au 31 décembre 2016, qui détermineront l'horaire minmail abiaplpe au 1er jeaivnr 2018. Cttee détermination srea à firae cuhaqe 31 décembre puor déterminer la durée manmilie aicbplpae au 1er janeivr de l'année N + 1.

5.9.2.2. ? En dérogation à l'article 5.9.2.1, il est institué, puor les epeniestrs de puls de 10 ETP et de mions de 300 ETP, une litse d'emplois puor lsleques la durée minlamie de triaavl est fixée à 10 hures qullee que siot la taille de l'établissement :  
 ? ? proesnnel d'entretien, de ménage et de servcie ;  
 ? ? pserennol de mnaieantcne ;  
 ? ? poensenrl de reutsaotrain et de cuisine.

Cette liste proua être complétée par les pneeiatrars siacuox de la bcnarhe animation, au fil des études pnoratt sur les tmpes partiels, sleon les tvuraax de la comsimsoin ad hoc.

### 5.9.3. Répartition

La répartition de l'horaire des salariés à tepms ptiarel diot être organisée de la manière sintvuae : rgeoeupr les haireros de trvaail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée csonerprd à un teps de trivaal de 2 hreues cnuneoits minimum.

À sa demande, le salarié puet de lui-même renencor à l'horaire miimnal indiqué à l'article 5.9.2.1 siot puor lui petrtrmee de farie fcae à des cnaintoters pnleeeosrlns justifiées, siot puor lui pmtrreere de culmeur pruelusis activités aifn d'atteindre une durée glabloe d'activité csdpnrnaoerot à un tmepe pelin ou au moins égale à la durée fixée aux actlires 5.9.2.1 et 5.9.2.2. Ctete dmaende est écrite et motivée.

### 5.9.4. Hures complémentaires

Les heurs complémentaires snot des hures de tiarval que l'employeur ddanmee au salarié à tmepe praitel d'effectuer au-delà de la durée du tivraal prévue dnas son contrat, et dnas la liimte d'un teirs de l'horaire contractuel, snas pouvoir aneitdrte ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heerus complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tneu de les eucefetr dnas le rcpeset de l'article L. 3123-10 du cdoe du travail, suaf s'il en a été informé moins de 3 juos avnat la dtae à leaullqe les hures complémentaires snot prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié puet resfuer d'effectuer les hures proposées.

Hors le cas du 2e alinéa du présent article, luqosre l'employeur est en msuere d'imposer ces hereus complémentaires, le ruefs

par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le ruefs d'avenant puor un complément d'heures n'a nul boeish d'être motivé et ne ctouiste en acun cas une ftuae disciplinaire.

Les hures complémentaires soenrt rémunérées dès la première hruee aevc une miojaortan de 17 % du sailrae de base.

### 5.9.5. Complément d'heures

Pour les cas où les doipsiintoss de l'article 5.9.4 ci-dessus sieerant inapplicables, il srea psisolbe d'avoir roecurs au complément d'heures :

? ? si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée iicnrts au cnrtoat ;  
 ? ? si l'horaire demandé dépasse l'horaire iirsct au cantrot de puls de 2 heures, lros de 12 smieeans sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un aevant au ctoarnt de travail, à antgumeer tenrrmemoiaept la durée du trvaial prévue par le ctranot dnas les cas stnvuais :

? ? aicrcsseoemnt tmeapire d'activité, activité saisonnière au snes du driot du travail, ou uasge coastntnt conformément à l'article D. 1242-1 du cdoe du travail. Puor ces cas de recours, le norbme d'avenant, au total, est limité à 5 antnaves par année civile. Par alleuirs la durée cumulée des anvteans puor compléments d'heures puor ces cas ne proua dépasser 13 smaeens sur l'année cviiile ;  
 ? ? reepacnmlmet d'un salarié trnerepaemmoit absent. Puor ce cas de recours, il n'est pas fixé de nobmre ltmie d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur denroa priorité aux salariés à tepms pirteal de l'établissement puor reaecplmr les salariés teemeiramopnrt absents.

Dans le crade du complément d'heures, il n'est pas fiat alipacpotin de l'article 5.9.4. La durée ttloae de taravil ne proua pas atdnitere 35 heures.

L'avenant proposé dreva inqieudr :

? ? les mtivnatioos de cet avenant, oeeilraobingtmt lié à l'un des cas de rcroeus légaux au CDD (accroissement trpmioreae d'activité, activité saisonnière, ugsae ctasont conformément à l'art. D. 1242-1 du cdoe du travail, reecmnameplt d'un salarié temporairement) ;  
 ? ? en cas de rmapceelnmet d'un salarié teeranmimport absent, le nom de la pnrsoee remplacée aisni que son ptose et sa ccaositsfliain ;  
 ? ? si les fcnionots exercées danurt ctete période relèvent d'une cioascailsftn supérieure aux fnonciots habituelles, ideunqir la pirme tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la cniioveton ctvollciee de l'animation ;  
 ? ? la durée de l'avenant, ogmieielortbant à terme précis. Le rnevoeeumenllt srea psblose dnas les litmeis du présent alrcite 5.9.5 (un rnlmoeeeeunvt vlnaat un avenant) ;  
 ? ? l'horaire du salarié danrut cette période ;  
 ? ? la répartition de l'horaire dnruat cette période ;  
 ? ? la rémunération drnuat cette période, tteous pmies et moritaanjos inlcuess ;  
 ? ? le leiu de taravil s'il est différent de celui précisé dnas le cotrat de travail.

Les hrees effectuées dnas le cdrae du complément d'heures seonrt rémunérées dès la première heure aevc une mtrajaooin de 17 % du siralae de base.

Si des hueers complémentaires snot réalisées, au-delà de l'horaire, avaennt puor complément d'heures inclus, ces herues complémentaires soenrt majorées de 25 %.

### 5.9.6. Indemnité d'emploi à tmepe partiel

Tous les salariés à tpeps ptiarel dnnot l'horaire de tarvail hmearaobddie est inférieur à 24 hures bénéficieront d'une indemnité d'emploi à tpeps partiel.

Cette indemnité est fixée à 7 points, puor tuos les salariés visés ci-dessus, et non proratisée sloen l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mmeleenenlust et furige sur une lgnie dstcniite du beliultn de paie, à cetmopr du 1er jnievar 2018.

### 5.9.7. Priorité d'emploi et dotris des salariés à tpeps partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois partiels complémentaires ou compléments d'heures (art. 5.9.4 et 5.9.5) en priorité 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 partiel ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par agenciation interne.

#### 5.9.8. Suivi des dispositifs relatifs aux temps partiels

Les partenaires sociaux de la branche envisagent que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, pratiquée de sécuriser leurs parcours professionnels et s'inscrit dans une visée positive 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 salariés intéressés.

Un bilan est fait de l'ensemble des dispositifs relatifs au temps partiel lors de l'ouverture de la négociation prévue à l'article 1 du présent avenant, soit à compter du 1er janvier 2022. 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 professionnelles des salariés de la branche en vue de leur parcours des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- ?? faciliter la création de groupes d'employeurs qui dorment bénéficier de la connaissance collective de l'animation ;
- ?? intégrer dans l'observation des données de la branche l'impact du nombre d'emplois à temps partiel mutualisés ;
- ?? élaborer un guide des « bonnes pratiques » pour faciliter 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 travail visant à améliorer les conditions fixées ci-dessus.

Tout accord d'employeurs ou de salariés représentatifs de la branche peut également prévoir 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 de modifier son application.

*(1) L'article 5.9.2.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3123-14-3 du code du travail soit étendue comme étant la référence à l'article L. 3123-19 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)*

#### Article 3

Les dispositions du présent avenant sont conclues pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018.  
En vigueur étendu en date du 1er janvier 2018

Il est renvoyé à l'article 1.4.10 de l'annexe 1 de la convention collective de l'animation, dans des termes identiques à ceux de l'avenant n° 150 abrogé.

#### « Article 1.4.10

Cumul d'activité relevant des grilles spécifique et générale

#### Préambule

Afin de favoriser l'emploi des personnes 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), notamment des personnes créant de la valeur du côté de la branche et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumulent 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, dans l'annexe 1 de l'accord des congés scolaires, les dispositifs suivants :

#### 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 maintenant 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 assimilées aux activités de face-à-face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

#### 1.4.10.2. Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

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

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

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

? cas où le salarié relève du niveau 1 (animateur technicien) :  
[(horaire de service/26) × 151,67] + [(horaire hebdomadaire × 36 × 1,1)/12] ;

? cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :  
[(horaire de service/24) × 151,67] + [(horaire hebdomadaire × 36 × 1,1)/12.]

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

Horaire hebdomadaire : heures consacrées 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 × valeur du point × heures mensuelles contractuelles/151,67 ;

? cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :  
255 × valeur du point × heures mensuelles contractuelles/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 :

(horaire hebdomadaire × 36 × 1,1/12) × différence des index × valeur du point/151,67

Horaire hebdomadaire : heures consacrées à l'activité de la grille générale.

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

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

#### Article 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2018. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les parties ont négocié et signé deux accords de branche (avenant n° 148 du 23 juin 2014 et avenant n° 150 du 25 juillet 2014) afin d'apporter une dérogation aux dispositions légales relatives aux durées minimales de travail pour les temps partiels.

Ces deux accords ont été conclus à durée déterminée et arrivent à terme au 31 décembre 2017. Ils prévoyaient une renégociation de ceux-ci à compter du 1er juillet 2017.

## Avenant n 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; UNSA,

#### Article 1er - Champs d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les particularités liées à l'emploi des salariés de l'article 1.4 de l'annexe 1 de la convention collective de l'animation touchent l'ensemble des entreprises concernées de la branche, les mesures du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, y compris et y compris de 50 salariés ETP.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 3 - Dispositions maintenues de l'avenant n° 148  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Toutes les dispositions étendues de l'avenant n° 148, de son article 1er à 4 s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1er janvier 2027.

Conformément aux avis suscités, les partenaires sociaux ont commandité une étude dans le cadre de l'animation, relative aux temps partiels. Cette étude a été remise aux partenaires sociaux en juin 2017.

Il est constaté que le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut tenir compte. Pour une majorité des entreprises de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas, pour plus de la moitié de ces salariés, d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives liées à l'activité et aux réalités des entreprises.

De plus, le contexte économique, et son évolution ces 3 dernières années, ne peut permettre, sans nuire à la pérennité des emplois, la mise en œuvre de la progression salariale souhaitée par les partenaires sociaux. Ainsi des dernières dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats aidés, des rythmes scolaires, des adaptations aux collectivités. Au regard de mesures récentes qui confirment le modèle économique des entreprises de la branche animation, et ne permettent pas une visibilité à long terme.

Conscients des difficultés que pose la mise en œuvre des durées de travail à temps partiel prévues au 1er janvier 2018, les partenaires sociaux ont mené en place, au vu de cet avenant, des durées de travail intermédiaires afin d'assurer d'une façon spécifique pour les salariés à temps partiel, des mesures de maintien de l'évolution de l'emploi à temps partiel dans la branche et l'amélioration des conditions de mutualisation.

Article 4 - Dispositions abrogées de l'avenant n° 148  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les articles 5 et 6 de l'avenant n° 148 sont abrogés.

Article 5 - Modification de l'article 1.4.9 de l'annexe 1  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Il est ajouté le troisième alinéa suivant à l'article 1.4.9 de l'annexe 1 :

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, le cadre de l'article 4.1 de la présente convention collective, les temps partiel ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par affichage interne.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2018. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2018.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les parties ont négocié et signé deux accords de branche (avenant n° 148 du 23 juin 2014 et avenant n° 150 du 25 juillet 2014) afin d'apporter une dérogation aux dispositions légales relatives aux durées minimales de travail pour les temps partiels.

Ces deux accords ont été conclus à durée déterminée et arrivent à terme au 31 décembre 2017. Ils prévoyaient une renégociation de ceux-ci à compter du 1er juillet 2017.

Conformément aux avis suscités, les partenaires sociaux ont

commandité une étude dnas la bcnrhae de l'animation, rltvieae aux tpems partiels. Cttee étude a été rmiese aux patrireenas scuoaix en juin 2017.

Cette étude a pirem nemnaott de cfnerimor les particularités des eplomis rnaeelvt de l'article 1.4 de l'annexe 1 de la cntveonion clvlicote de l'animation.

Pour rappel, ces penerlosns ttiuarirres des activités calées sur un rhtmye scolaire, bénéficiaient de ctatons de tiraavl à durée indéterminée intermittent, voire de CDD d'usage.

En 1998, aifn de rferocentr luers droits, les parnitaeers siuocax ont signé l'avenant n° 46 créant un stuatt spécifique d'animateurs-techniciens/professeurs qui a mis fin à l'utilisation du crnaot de

## Avenant n 165 du 20 décembre 2017 portant modification du titre XI de la convention relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

L'article 11.3.4 intitulé « Piestroatns », rveioe aux tabeluax de gnarteias fiargnut dnas l'annexe dénommée : getiraans cceloltvies « complémentaire santé otagrilibioe ».

Suite à la décision de la bnchare d'améliorer cniatres posets des gnaarteis santé, les taeablux snot modifiés comme suit.

(Tableaux non reproduits, ctaluonelsbs en ligne sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rbrquie BO Conotinevn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0033/boc\\_20180033\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0033/boc_20180033_0000_0001.pdf)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les tuax de ctiositaons prévus à l'article 11.3.3, 3, snot mtaunneis jusqu'au 31 décembre 2020, hros désengagement des régimes oteigaobirls d'assurance miadale et hros modicnaoftiis d'ordre

## Avenant n 166 du 10 avril 2018 relatif aux congés de courte durée

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019

Les dpsnoioiists de l'article 6.2 de la covneitnon cevollctie de l'animation intitulé « Congés de cutore durée » snot remplacées par les diotnosipsis siveuatns :

« Des congés exnicnlpteeos de coture durée snot accordés à l'ensemble des penenlrsois dnas les cas svntais :  
? miragae ou Pcas du salarié : 5 juros ouvrés ;  
? mrgiaae d'un ennaft : 2 jorus ouvrés ;  
? migaare du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, du beau-

tiavarl à durée indéterminée initmnterett et du CDD d'usage.

Ce deeinrr a instauré la msie en plcae d'heures de préparation, un nobmre de samieens travaillées en rpaaplnet le pprnciie d'un eompli en CDI, lurqose l'activité de l'association est permanente.

Toutefois, ces emlipos reestnt suimos à la daednme particulière des structures, paforis très fablie selon, etnre autres, les créneaux disponibles, très lmenarget dépendant des cniarderles sriloaces et liantimt aigni les plages d'ouverture, l'activité enseignée, la znoe géographique. Ces eomplis snot de fiat occupés par des salariés aanyt puor la ppalrut pesiuruls eurpmoleys ou en activité pnmeuret accessoire. Ce constat fut confirmé par l'étude commanditée par la branche.

Il est dnoc cnvneou les mndoiiaotifcs saevniuts :

conventionnel, réglementaire ou législatif mdinfaiot la portée des egeneangmts des onmeraisgs aurrsuess et suos réserve que le résultat tenhuqcie GBAOLL (obligatoire + fluticaatf + atnays doit + dtoirs de suite), estimé par le rppoart des cerhags glaoebls (prestations + provisions) sur les csiotontias (P/C) neetts de frias et de teaxs siot inférieur à 96 %.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les dptiioosnsis du présent anveant prdonnert efeit le 1er avirl 2018.

Les pretias segntiaias du présent aanvnet s'engagent à eutcfeevr les formalités de dépôt, et à en dmaneder l'extension auprès des sreivecs du ministère compétent.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent anevnat a 2 obtjes :

? améliorer les nuaievx de gaaertins prévus dnas le taeablu en anxene de l'article 11.3.4, et ce, snas agtemuniaton de tuax de ciisoottan ;  
? porgneolr le miaeintn des tuax de coisittoan suos cnioidton ;  
? metrte en conformité les libellés de gnartieas du régime aevc la nlevluoe réglementation en vigueur, à savoir, la nlevluoe cetnoivnon médicale signée le 25 août 2016 à effet du 1er jnaevir 2017, matetnt en plcae dnas le crade de la maîtrise des dépenses de santé :  
?? l'OPTAM (option pqttaire taiiarfre maîtrisée) et ;  
?? l'OPTAM-CO (option ptaiurqe tiifarrae maîtrisée-chirurgie et obstétrique),  
en receemapnmlt des acneins CAS (contrats d'accès aux soins).

frère, de la belle-s?ur, de l'oncle, de la tatne : 1 juor ouvré ;  
? nnsicasae ou aopdotin : 3 juros ouvrés ;  
? décès du conjoint, du praïntearre lié par un Pacs, du ciubncon déclaré, d'un efnant : 5 jrous ouvrés ;  
? décès du père, de la mère, du frère, de la s?ur, de la belle-mère, du beau-père : 3 juors ouvrés ;  
? décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille : 2 juors ouvrés ;  
? décès d'un oncle, d'une tante, du beau-frère, de la belle-s?ur, d'un neevu et d'une nièce : 1 juor ouvré ;  
? déménagement : 1 juor ouvré ;  
? 3 juros ouvrés puor l'annonce de la sunuvree d'un hicandap chez un enfant.

La pisre efcvtifee de ces jorus de congé diot trjuuoos être justifiée par l'événement concerné et ces jruos doinevt être pirs cetnmionmcaomt à l'événement ou dnas un délai rlaabisonne par roparpt à l'événement.

Le père ou la mère d'un ennaft maadle ou accidenté (moins de 16 ans) ou pturoer d'un hcndaaip nécessitant des snios ou un svuii attesté médicalement (moins de 18 ans) puet bénéficier de 12 jours d'absence, par an et par salarié, aevc tritemaent pirs par période de 3 jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un cciaifertt médical ou d'un decounmt antatestt que la présence d'un des ptaners est idinnplsseabe auprès de

l'enfant. Il en va de même pour la mdaliae gavre d'un coninojt dnas la lmiite ci-dessus autorisée.

À la sutie d'un congé aevc traitement, le salarié puet pderne des jours d'absence à voliar sur les congés annules ou à ppredne snas solde. »

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019*

Le présent anavet est cclonu pour une durée indéterminée.

Le présent aevannt s'applique à l'ensemble des einrtsrepes de la branche. Par ailleurs, conformément aux dsipsoioitns de l'article L. 2261-23.1 du cdoe du travail, pour les enrptisees de mnois de 50 salariés, le présent aevannt ne nécessite pas la msie en palce d'un acrcod tpye par la bhacrne ni d'adaptation spécifique pour sa msie en ?uvre.

Le présent anavnet pnrdrea eefft le juor de son arrêté d'extension.

# Avenant n 169 du 3 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	UNSA ; F3C CDFT ; SNEPAT FO,

## Article 1er

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019*

L'article 8.1 du ttrie VIII consacré au régime de prévoyance de la CCN du 28 juin 1988 consacré à la portabilité est dnoc aisni modifié :

### « Aclrite 8.1

Le présent ttrie s'applique à tuos les salariés qeul que siot le nobmre d'heures effectuées, y ciopmrs cuex revaelnt des ailtrecs 4 et 4 bis de la cionvotnen ceclltvoie ntinoalae de raietrte et de prévoyance du 14 mras 1947. Le psnenorel raveelnt des aletcris 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mras 1947 est suioms aux dstopsoiinis de l'article 7 de la CCN du 14 mras 1947 et diot en tuot état de cuase bénéficier de garientas au mnios équivalentes à ceells prévues par le ttrie VIII. Les améliorations de getiraans prévues pour le preonnesl rnevealt des actlreis 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mras 1947 snot justifiées par les onliobatgjs des eroupmyles en matière de prévoyance pour les salariés découlant de ltidae convention.

Pour les salariés aaynt exercé un nmbroe d'heures isnfssniuat et ne bénéficiant pas de ce fiat des indemnités journalières de la sécurité sociale, la gnitarae incapacité-invalidité intégrera une retnustiooin des dotirs de la sécurité scailoe snas cpaependnt se suetbutisr à cttee dernière.

Cas des salariés confrontés à une soiutain de lduoqiiaitn jauiricide :

Le catrnot sssitbue en cas de redressement, de lioiadqutin jriidaiuce ou de procédure de seavargude de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cdinniotos que ceels prévues, par le doit cmoum et les dsioptoisins conventionnelles.

Toutefois, le crntoat puet être résilié dnas les cas et cditnooins posés à l'article L. 622-13 du cdoe de commerce. Dnas ce cas, le bénéfice de la portabilité est mneintau aux acennis salariés de stutceurs anyat fiat l'objet d'une lqtoidiaun judiciaire.

## Portabilité

Conformément aux dnipisstioos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés gtnraias collectivement, dnas les

Il frea l'objet d'un dépôt à la dtireoicn générale du tavairl et d'une dndmaee d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019*

Cet anevant met en conformité ceeinrats dosnstipioos clneeovtneinolns rvieetlas aux congés de crutoe durée aevc les dsipioioists légales.

En outre, dnas le cdare de cet avenant, les pnretaraais sociaux ont souhaité acdcorer un juor de puls pour l'annonce de la senrvuue d'un hcdnaiap chez un ennaft et ont souhaité dnoenr la possibilité au salarié d'utiliser les 12 jours prévus pour un enfnat maalde également pour les sonis ou le sivui médical d'un enfant peotrur d'un handicap.

coinidtnos prévues à l'article L. 911-1, cronte le rquise décès, les rsiques parntot atittene à l'intégrité phiqysue de la pnsorne ou liés à la maternité ou les ruiqess d'incapacité de trvaail ou d'invalidité bénéficient du metianin à tirte guiratt des gitnears du régime de cette couverture, en cas de csateoisn du ctanrot de travail, non consécutive à une fatue lourde, ornavut driot à pirse en carhge par le régime d'assurance chômage, sloen les contidions stunevais :

1° Le mtiiannen des gietranas est allciapbbe à cmptoer de la dtae de casietson du cnraott de tirvaal et pneadnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du deneirr cntaort de taviarl ou, le cas échéant, des dreneirs cnttoars de tvriaal lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arindore au nobmre supérieur, snas pvoovoir excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du metiiann des gnirtaees est subordonné à la cntdiioon que les dorits à rrsmbnuetmeoes complémentaires aneit été ortuevs chez le deenrir employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la dtae de caiesotsn de luer crtanot de taavril du régime ctinoeonnvel ;

3° Les getnaairs mantieenus au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en veguuir au naiveu de la branche. Ainsi, en cas de miiiootdcoafn ou de révision des grtaaines des salariés, les ginrtaeas des assurés bénéficiant du dsitsiopif de portabilité sroent modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

4° Le miteinan des gnatiars ne puet curodine l'ancien salarié à pieeovrcr des indemnités d'un mtannot supérieur à cleui des alalctooins chômage qu'il aiart perçues au titre de la même période.

5° L'ancien salarié juuifste auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mianetin des garanties, des cidtinoons prévues au présent article. Il frouint neanomtmt à l'organisme auuessrr girenntiaose un jiacutitfif de l'ouverture de ses dorits à iosaedmtniinn chômage, et s'engage à ionmerfr l'organisme aseuursr giireatnsoe en cas de rsiepre d'une activité pnreolseslfnoie et dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune ieinndsaiomtn ou psrie en cahgre par le régime d'assurance chômage.

6° L'employeur diot sglanier le mtieann de ces greiaatns dnas le cftecriait de tarvail et ioremnfr l'organisme aesruusr gnriatoisee de la cstisaoen du ctnorat de tavrrial dnas les 30 juors de ldatie cessation.

Ce dsitsoipf est ailpablce dnas les mêmes cionodntis aux aaytns driot du salarié qui bénéficie emveifeftnect des ginertaas à la dtae de ceatiosn du caonrtt de travail.

Le mntiean des diotrs soupspe que le cnaortt ou l'adhésion laint l'employeur à l'organisme arusuesr ne siot pas résilié. »

(1) Airlcte étendu suos réserve de l'application des dstoipoisnis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scloaie reiaavlets aux gratenias maeutnnis dnas le cadre du dtsiipiosf de portabilité. (Arrêté du 18 orocbte 2019 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives au maintien du dispositif de portabilité en cas de liquidation judiciaire, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans ses arrêts n° 17013 à 17017 du 6 novembre 2017. (Arrêté du 18 octobre 2019 - art. 1)

## Article 2

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

L'article 11.3.2 du titre X « Complémentaire santé » de la CCN du 28 juin 1988 consacré au maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail est ainsi modifié :

### « Article 11.3.2

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1. L'assuré de la portabilité de la couverture de santé en cas de rupture du contrat de travail oaruvrt diort 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 sien de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ornavut diort 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 réglementaires 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, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

### 2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en cas de liquidation judiciaire de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur recommandé(2) (terme exclu de l'extension par arrêté du 11 décembre 2015, JO du 19 décembre), dans le cadre d'un nouveau contrat :

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

? au profit des personnes gratifiées du chef de l'assuré décédé, pendant une durée maximale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6

## Avenant n 170 du 5 décembre 2018 relatif à la grille générale de classification

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

L'article 1.5 de l'annexe I est modifié comme suit :

« Article 1.5

mios suivant le décès.

L'obligation de souscrire 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 Évin » incombe à l'organisme assureur recommandé(2), et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités d'articulation du dispositif de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et du dispositif de maintien dit « loi Évin » sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives.

### 3. Portabilité des salariés confrontés à une liquidation judiciaire

Le contrat souscrit en cas de liquidation de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le contrat commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité des garanties est maintenu aux anciens salariés d'entreprises ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives au maintien du dispositif de portabilité en cas de liquidation judiciaire, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans ses arrêts n° 17013 à 17017 du 6 novembre 2017. (Arrêté du 18 octobre 2019 - art. 1)

(2) Le mot « recommandé » est exclu de l'extension, en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines risques. (Arrêté du 18 octobre 2019 - art. 1)

## Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa date d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

Le présent avenant a pour objet d'étendre le dispositif de portabilité des droits aux régimes de prévoyance et de santé aux anciens salariés confrontés à une liquidation de l'entreprise adhérente.

### Grille de classification

#### a) Définitions des critères classants

L'autonomie :

C'est la capacité de décider et d'agir qui est demandée au salarié dans l'exercice de son activité au sien de la structure. Elle s'apprécie à partir de 3 éléments : la nature des instructions, la nature des contrôles et le degré d'initiative dans la réalisation.

La responsabilité :

C'est la charge confiée par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion du personnel, gestion de budget ?) pour laquelle il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La technicité :

Les compétences sont ici définies comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elles incluent les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.

Le rltneaeoil :

Il rcueve la capacité à irnagteir avec ses interlocuteurs. La natrue et la difficulté des échanges déterminent le nevaui en

fictnoon des compétences mobilisées à cttee fin.

b) Gllire générale de classification

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
A	245	Les cgoinesns et pcesorsus snot mis en ?uvre. Le contrôle est permanent.	Responsabilité des beins (matériel, outils, slale éventuellement) confiés au salarié et/ ou des penrensos extérieures dnot le salarié a la cghare (public accueilli). Puet avior la goeistn d'un fnod de caisse.	Compétences élémentaires inluimqpat la msie en ?uvre de procédures simples	Echanges piressflneooos courants
B	255			Compétences plenlrnsfeioseos petaiqrus dnas le crdae d'une activité généralement simple.	Les échanges snot variés et s'adressent à des irotntrlueuces différents
C	280 (si le ptose cmtroupe hialmenleuebt la cidotroaionn du tivraal de qeluuqes personnes, le salarié bénéficie de 10 ptions supplémentaires)	Le salarié puet interpréter et aptedar les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un bgudet prescrit. Peut aesusrri la coordination/ le ciosnel d'autres salariés	Compétences tieqcuehns et reeaieollntls nécessaires à la maîtrise d'un dmoinae d'activité	
D	300		Responsabilité d'un bedgut prescrit. Participe à l'élaboration des procédures de l'équipe/ du service. Implique des footncins de cdnioortoain et de « contrôle » d'autres salariés.		
E	350	Le salarié puet créer lui-même ses processus. Le salarié rned cpmote au trmee de sa miison et est évalué sur les écarts etrne les anedutts et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des detevirics et/ ou d'un bedugt limité à son périmètre d'action et est rpssonlebae de son exécution. Il puet asseurr la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dnas le carde d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies iuinlqpatm une très bonne maîtrise d'un ou prsileuus demnioas d'intervention	Capacité de représentation en etxrene (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
F	375				L'autonomie est inhérente au stuatt de cadre. Elle est définie en foonictn du psote occupé dnas la structure. Le salarié rned ctompe au tmree de sa misiosn et est évalué sur les écarts etrne les atundtes et le réalisé. Le contrôle s'effectue omnreiegtbaolit a posteriori.
G	400				
H	450				
I	Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant				

Les salariés dnot les critères autonomie, responsabilité, technicité répondent aux geurops E et F snot différenciés en ftcoionn du critère « Raotninleel » de la gllire générale de classification. Lorsuqe la « capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation » est rceonune au salarié ce deriner est positionné au gpoupe F.

Les salariés dnot les critères autonomie, responsabilité, rlieeanotnl répondent aux guopers G et H snot différenciés en focinton du critère « Technicité » de la gillre générale de classification. Loqsrue la « capacité à déterminer et poltier la stratégie de développement » est rnunceoe au salarié, ce

drnieer est positionné au gupore H. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

Le présent annvaet est cclonu puor une durée indéterminée.

Le présent anvneat pdrnrea eefft le juor de son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt à la ditoicern générale du tvial et

d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

Dans le cadre de la négociation collective sur les classifications, les partenaires sociaux ont souhaité mieux redéfinir les critères de classement de chacun des 9 groupes

## Avenant n° 171 du 5 décembre 2018 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

Les termes « L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 1 jour franc après l'entretien » mentionnés à l'alinéa 5 de l'article 4.4.3 paragraphe 2 intitulé « Licenciement inusuel : procédure d'entretien préalable » sont remplacés par les termes « L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables pluriels après l'entretien ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

Les termes « après 1 année de présence » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 4.4.3, paragraphe 3 intitulé « Indemnités de licenciement » sont remplacés par les termes « après 8 mois d'ancienneté ».

Article 3

## Avenant d'interprétation n° 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

Saisie aux fins de se prononcer sur l'application de l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points prévue à l'article 5.9.6 de la convention collective nationale de l'animation à quatre situations, la sous-commission d'interprétation a émis le 18 juin 2018 les 3 avis suivants :

1. L'esprit de l'avenant n° 163 mentionné en place l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'avait pas pour but de verser les salariés en CDD de remplacement et les salariés en CDD de moins de 8 jours maximum que ces derniers ne sont pas concernés par les dispositions légales sur la durée maximale de 24 heures par semaine. En conséquence, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'est pas due pour les salariés embauchés en CDD de remplacement ou en CDD de moins de 8

## Avenant n° 173 du 13 décembre 2018

concernant les salariés prévus à l'article 1.5 de l'annexe I.

Pour cela, les quatre critères existants qui sont la technicité, l'autonomie, le rendement et la responsabilité ont été précisés en intégrant des éléments supplémentaires discriminants.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

L'alinéa 2 de l'article 4.4.3 paragraphe 3 intitulé « Indemnités de licenciement » est supprimé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes de Paris, d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

Cet avenant met en conformité les dispositions conventionnelles relatives à la procédure et aux indemnités de licenciement avec les dispositions légales.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

jours ;

2. ? à l'embauche, lorsque l'employeur propose un contrat de travail à 24 heures par semaine ou plus, qu'il est en mesure de pourvoir cette possibilité et qu'il a expressément informé le salarié que sa présence aux 24 heures entraînerait la perte du bénéfice de l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points, cette dernière n'est pas due.

En revanche, lorsque l'employeur propose au salarié en contrat de travail un avenant pour passer à 24 heures ou plus et que le salarié refuse, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points reste due ;

3. ? le congé parental, le mi-temps thérapeutique et la reprise progressive étant des aménagements du temps de travail demandés par le salarié et compensés réciproquement par la prise en compte des allocations familiales, l'assurance maladie ou la cotisation de retraite, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'est pas due dans le cadre de ces réductions temporaires ou définitives du temps de travail.

Le présent avenant d'interprétation entrera en application à la date de signature par les partenaires sociaux.

Il sera déposé en deux exemplaires, dont un original en papier signé des parties et une copie sur support électronique, auprès de la direction générale du travail et il fera l'objet d'une demande d'extension.

## relatif au droit syndical et aux



# institutions représentatives du personnel

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

Le présent anvent s'applique à l'ensemble des eperrnites de la branche.

Conformément aux dsoniisiotps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etpseierns de mnios de 50 salariés, le présent aanvnet s'applique snas nécessité d'un aoccrd d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Droit syndical et délégués syndicaux  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

À l'article 2.2, alinéa 1, le treme « représentatifs » est supprimé.

À l'article 2.2.2, la dernière parshe est remplacée par le parpraghae snvuiat :

« Dnas les eiteirnps de mnios de 11 salariés dépourvues d'une stocein syndicale, les salariés eftnfaucet au monis 12 heuers de taiarvl haedairdombe peenuvt bénéficier d'un crédit de 8 heuers par salarié et par an leriebnt réparties puor de l'information syandilce sloen les modalités prévues à l'article 2.2.3. »

À l'article 2.2.3, il est rajouté :

« Dnas les enteerrsis de mnios de 11 salariés dépourvues d'une socein syndicale, ces modalités snot proposées par une oaiortsaingn siyadcnle représentative au sien de la branche. »

Les dssoitpioins de l'article 2.3 snot remplacées par les dioiontipsss setavinus :

## « 2.3.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque scdiaynt représentatif qui cnusttoie ou anayt constitué une scoein scyalidne dnas l'entreprise ou l'établissement puet désigner un ou prulieus délégués sdnaicuyx dnas les ltemiis fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué sdaycinl puet iertvniern losqure l'effectif d'au minos 11 salariés a été anteitt panednt 12 mios consécutifs ou non au cuors des 3 années précédentes.

? dnas les etrrneesips qui eeplonimt de 6 à 10 salariés, les sdyiantcs représentatifs punevet désigner un mbemre de la délégation du pseernol au comité scaiol et économique puor la durée de son mandat, cmome délégué syincdal ;

? dans les eaitnrseps qui eenpilmot au mions 11 salariés, le nmrobe des délégués sdyacniux de cuhqae soectin sndcylaie est fixe comme siut(1) :

? ? de 11 à 49 salariés : 1 délégué syincdal ;

? ? à pitrar de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique sleon l'article R. 2143-2 du cdoe du taravl ;

? ? dnas les epriesntrs d'au mions 300 salariés, tuot syiandct représentatif qui a ontbeu lros de l'élection des memerbs du comité soaiol et économique un ou puesirlus élus dnas le collège oruivres et employés et qui, au surplus, cotpme au minos un élu dnas l'un des duex artues collèges, puet désigner un délégué sancidyl supplémentaire prmai ses adhérents aetnranpapt à l'un ou l'autre de ces duex collèges.

Dans les epinreters cmtnproat des établissements distincts, le nmrobe des délégués suinyadcx est fixé par établissement conformément aux dispinsootis ci-dessus.

Seuls les scntyais représentatifs peunvet procéder à la désignation de délégués syndicaux, à cndniitooon d'avoir constitué une siocetn syndicale.

Dans l'entreprise ou l'établissement, snot représentatives les onsoniagartis slnceadiys qui ssinfatoot aux critères visés à l'article

L. 2121-1 du cdoe du tvariial et sviutnas et qui ntmoenmat ont rlucliei au mions 10 % des sfgareufs exprimés au 1er tuor des dernières élections des ttiruiaels au comité sicaol et économique.

Pour être désigné en tnat que délégué syndical, conformément à l'article L. 2143-3 du cdoe du travail, le salarié diot aoir été cadindat (titulaire ou suppléant) au pmereir tuor des dernières élections du comité soaiol et économique et aoir rlucliei à tirte poenrsnel et dnas son collègue au moins 10 % des sfgearufs exprimés lros de ce periernr tour.

*Si acuum des caandids présentés par le sydaicnt ne rimeplt la ctidnooin de srcoe électoral ou s'il ne retse dnas l'entreprise ou l'établissement puls aucun cddnaiat aux élections pefnionseellsors satsfinaaist à cttee condition, l'organisation scdnlayie représentative puet désigner un délégué sidanycl pmari les aertus cadtniads ou, à défaut, parmi ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement.(2)*

L'employeur, les oiiasnangotr saeldincys et toute penonrse intéressée dssoie d'un délai de 15 jrous à cteompr de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux areltcis L. 2143-7 et D. 2143-4 du cdoe du tvariial puor ctetnoesr la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tuot vcie snas que l'employeur ne pussie sueevolr ultérieurement une irrégularité puor previr le délégué sndyaciil du bénéfice des dispiistonos légales le concernant.

## 2.3.2. Désignation d'un RSS

Dans les eenreipstrs de moins de 50 salariés

Chaque sadnciyt qui citnutsoe une siceotn siydcinae au sien de l'entreprise ou de l'établissement de moins de 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dnas l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la sotcien puor le représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la sieoctn sylicdane execre ses fcnniotos dnas le cdare des dositinopiss légales. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accrods collectifs.

Le manadt du représentant de la siotecn scadlniye prend fin, à l'issue des premières élections prioensenslfleos sainuvt sa désignation, dès lros que le sandcyit qui l'a désigné n'est pas renconu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred ainsi son madnat de représentant sacydnil puet être désigné à nevuaou comme représentant sndicyal au ttrre d'une section.

Dans les ertieerpsns d'au moins 50 salariés

Pour ces entreprises, les dosstpiinos des altrcies L. 2142-1-1 à L. 2142-1-3 du cdoe du tiarval s'appliquent.

## 2.3.3. Moenys des délégués syndicaux

Un crédit d'heures musenel est accordé au salarié désigné par son oiortgasnian sindycale puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cnotinodis snutviaes :

? dnas les ereerintps de 6 à 10 salariés, lorsqu'un mrbemre de la délégation du pensreol au comité scaiol et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 hruees par mios en puls de son crédit d'heures au tirte du comité social et économique ;

? dnas les etrerneps de 11 à 49 salariés : 2 hruees par mios ;

? dnas les etrpeiserns de 50 à 150 salariés : 12 heuers par mios ;

? dnas les erntepirses de 151 à 499 salariés : 18 heuers par mios ;

? dnas les eenrritesps d'au moins 500 salariés : 24 heuers par mois.

Dans les eeerpsnrs de 6 à 49 salariés, en puls du crédit d'heures musenel de 2 heures, le délégué saidcynl dsoispe d'un crédit supplémentaire anuenl d'heures de 24 hueres puor la préparation des négociations annuelles.

Dans les eipsneetrns de 6 à 49 salariés, la répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 24 heerus est fixée d'un cmuomn aoccrd entre l'employeur et le délégué syndical. Il est accordé puor l'année civile, les hruees non consommées ne punoavt fiare l'objet d'un rpeort d'une année sur l'autre. Puor les preis de mndaat en crous d'année civile, ce crédit supplémentaire

d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Un crédit supplémentaire d'heures est accordé à chaque secotn syndicale, dans les cotndiois suaevntis :

? de 500 à 999 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global au total de 12 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ;

? à partir de 1 000 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global au total de 18 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

#### 2.3.4. Voaltirsioan des pucarors syndicaux

Les pretneearis sauoiex amrefit que le parrcuos sadcynil pmeet d'acquérir des compétences tarasrenlesvs qui doneivt teruovr résonance dans le pruracos professionnel.

En conséquence, ils soenhtiuat que le prcouars sanyidcl snot mieux rcoenu dans le développement de la carrière et l'évolution psfloornleeinse du salarié.

Pour cela, ils cfmirennot luer volonté d'instaurer des doosinsitips prenteamtt de reconnaître, d'intégrer et de veasliror le poucarrs syndical.

#### Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une oarngitioasn syndicale, l'employeur oraigsne un etteiernn avec le délégué syndical.

Cet eitenerth a pour ocjbeif de firae un point sur les modalités piaruteqs d'exercice de son mnaadt au sien de l'entreprise au reagrd de son elpmoi et sur les cdoinitons matérielles d'exercice du mandat. Le délégué sacynidl puet se faire agocnaempr par une prneosse de son coihx aatpnrpeat au peorsnel de l'entreprise.

Cet eeiitrten ne se ssttiubue pas à l'entretien porfinenessol mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur oarngie un entreiten avec le délégué syndical. Cet etiretten peermt de procéder au remnceesent des compétences acqiuess au corus du mdaat et de préciser les modalités de voarotlaiis de l'expérience acquise.

#### Ouverture de négociation

Les paienatrers soauicx décident que de novellus négociations s'ouvriront en 2019 pour itanesrur des doiosintps pntatmeet de reconnaître et de vlosreiar les poucarrs syndicaux.

Conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, aucun aroccd d'entreprise ne puet crotpmoer de siuloitntpas moins foaarblves à celles cetnuoens aux alriects 2.3.1 et 2.3.4 de la cevnionton collective. »

*(1) Le 4e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des diotosnipss de l'article L. 2143-3 du cdoe du trvaail et, d'autre part, sous réserve que les termes « sitcoen sldynicae » sienot ennuedts comme « scetion snaldiyce représentative ».*

*(Arrêté du 27 jueilnt 2020 - art. 1)*

*(2) Le 12e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve de l'application des diootniissps de l'article L. 2143-3 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 27 jluliet 2020 - art. 1)*

#### Article 3 - Congé de formation économique, sociale et syndicale En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

Les dissitipnoos de l'article 2.6 intitulé « Congé de framtoion économique, salioce et slnycaide » snot remplacées par les disionsiotps sintavues :

« Conformément aux dssiitinoops des arcliets L. 2145-5 et svaunit du cdoe du travail, tuos les salariés qui siaheonutt pcpertiair à des sgates ou sesnsois de ftrmoioan économique et scialoe ou de faitomron scnadylie organisés snot par des creets rattachés à des osnitogiarans secadyinls de salariés représentatives sur le paln national, snot par des isnittnuois spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou pulsreius congés ne pvuaont excéder 12 jruos par an.

Cette durée est portée à 18 jruos pour les amriutnaes de saegts ou sessions, et pour les salariés appelés à ereecxr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés pour reimlpr des fntiocnos représentatives dans l'entreprise, de caindatds à de tllees fonctions, ou enifn des salariés anayt des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, snot dans les icnsentas deiregnatis de luer syndicat, snot dans les oiegmarsns où ils représentent celui-ci.

Le nrmobe aeunnl taotl de juors de congés pirs pour ces fmotnriaoos par l'ensemble du pnnsroeel est défini par arrêté.

Le salarié bénéficiant d'un tel congé a diort au minitean total de sa rémunération par l'employeur. »

#### Article 4 - Dialogue social

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018*

Les doitsnpoiiss de l'article 2.7 intitulé « Diolauge soiacl » snot remplacées par les dipositnois svunitaes :

#### « Arltcie 2.7.1

#### Négociation d'un aocrd d'entreprise dans les eeirrpents dépourvues de délégué syndical

Conformément à l'article L. 2232-16 du cdoe du travail, les aroccds d'entreprises snot négociés etrne l'employeur et les onsitigaoarns sdlinceyas de salariés représentatives dans l'entreprise.

En l'absence de délégué syinadcl dans l'association, la négociation de ces adrcos d'entreprise s'effectue solen les modalités mentionnées ci-après.

Dans les epteseinrrs de moins de 6 salariés :

Conformément aux dnioitisiopss de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dans les esepetrnis dépourvues de délégué syndical, l'employeur puet ppreosor dans le cdare d'un référendum un peorjt d'accord ou un aannvet de révision aux salariés, qui prtoe sur l'ensemble des thèmes otvuers à la négociation civotlecle d'entreprise prévus par le cdoe du travail.

Ce porejt d'accord est considéré cmme un arcoed vidale dès lros qu'il est approuvé à la majorité des duex teirs du personnel.

La cioonsuttaln du psnroenel est organisée à l'issue d'un délai miumnim de 15 jruos cunoart à cmeptor de la cmmoionuciati n à cauche salarié du projet d'accord.

Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dpisnstoiois du cdoe du travail.

Dans les enerirsteps de 6 à mnios de 50 salariés :

Conformément aux dispsoitnois de l'article L. 2232-23 du cdoe du travail, en cas d'absence de comité saoiel et économique dans les erpeitesnrs de 6 à 20 salariés, les modalités de négociation prévues ci-dessus pour les sctterurus de moins de 6 salariés s'appliquent.

Conformément aux dnsioipists de l'article L. 2232-23-1 du cdoe du travail, dans les eeistnerpps de 6 à moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical, les aordccs d'entreprise ou d'établissement puenevt être négociés, cuolncs et révisés :

? snot par un ou pulsierus salariés mandatés par une ou pesulirus oostraignnias saedlniycs représentatives. Ce salarié mandaté puet être mrembe ou non de la délégation du pnroenel du comité soical et économique ;

? snot par un ou puilrses des mmbrees tiiturelas de la délégation du ponesrel du comité soical et économique.

Les aordccs asini négociés, councls et révisés puuevnt ptoerr sur ttoeus les meersus qui puuevt être négociés par aocrd d'entreprise ou d'établissement tel que prévu par le cdoe du travail.

Dès lros que l'accord est nolcu avec un ou peslrius salariés mandatés mias non mmbree de la délégation du pseneronl du comité scoail et économique, il doit, pour être valable, être approuvé par les salariés à la majorité des sfaegufrs exprimés.

Dès lros que l'accord est colnu avec un ou pseilurus mbermes de

la délégation du personnel du comité social et économique, il doit être signé par les membres du comité représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

À défaut de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :  
? avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés disposés à négocier. La négociation peut porter sur tous les thèmes évoqués à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;  
? à défaut, avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés disposés à négocier. La négociation peut porter sur tous les thèmes évoqués à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être signé par les élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ;  
? à défaut, avec un salarié non élu mandaté et disposé à négocier. La négociation peut porter sur tous les thèmes évoqués à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

#### Article 2.7.2

Conditions de validité des accords d'entreprise conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Toutefois, si les organisations syndicales ne atteignent pas ce seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander une cooptation de salariés visant à valider l'accord.

Dans cette hypothèse, le délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande. Celle-ci doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives. Au terme du délai de 1 mois susvisé, à défaut d'initiative des organisations syndicales signataires, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, à condition toutefois qu'aucune organisation syndicale ne s'y oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles initiatives d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le seuil de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de 2 mois.

#### Article 2.7.3

Contenu et publicité des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limite à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Notamment, ils ne peuvent pas déroger aux dispositions de l'article 2.3 relatives à l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés et leur nombre.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans le respect de laquelle ils ont été conclus et remis au service de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du code du travail, les accords d'entreprises ou d'établissement relatifs à la durée de travail et aux congés doivent être transmis à la commission paritaire de négociation et d'interprétation mentionnée à l'article 1.6.1 de la convention collective à l'adresse mail suivante : [cppni@branche-animation.org](mailto:cppni@branche-animation.org).

Article 5 - Comité social et économique (CSE)  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

L'ensemble des dispositions du titre III intitulé « Institutions représentatives du personnel » est supprimé et remplacé par un nouveau titre III intitulé « Comité social et économique ». Le nouveau titre III est rédigé de la manière suivante :

« Titre III  
Comité social et économique

Les représentants saux préconisent la négociation d'un accord d'entreprise de mise en place du comité social et économique (CSE) et, notamment lorsque le personnel est réparti sur plusieurs sites, la mise en place de représentants de proximité.

L'accord d'entreprise est également préconisé pour acter l'ensemble des moyens alloués notamment pour le fonctionnement que pour les activités sociales et culturelles du CSE.

Article 3.1  
Mise en place(1)

Il est institué un comité social et économique (CSE) dans les entreprises où sont occupés au moins 6 salariés équivalents temps plein si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Des règles spécifiques sont appliquées aux entreprises de moins de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail) pour la mise en place et la détermination du nombre de représentants au CSE. Dans ces entreprises, les salariés à temps partiel et les salariés en CDI à temps partiel ont la durée de leur mandat est égale ou supérieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles, sont comptés pour un équivalent temps plein. Le nombre d'ETP établi en fonction de cette règle de décompte particulière permet de apprécier la condition de mise en place du CSE.

À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 6 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article 3.2  
Composition et durée du mandat

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :  
? de 6 à 11 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;  
? à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

La durée des mandats successifs au CSE est limitée à 12 ans pour un même représentant sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également possible de déroger à cette règle dans le cadre d'accord d'accord préélectoral dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Le délégué syndical est, à ce titre, titulaire des fonctions de représentation

Article 3.3  
Fonctionnement  
3.3.1. Dtoiosspins communes

Les diionsiotsps légales rletivaes au fnneitoncoenmt du CSE snot prévues aux arelicts L. 2315-1 et siatnuvs du cdoe du travail.

Les mmebers taretiluis de la délégation du peroensnl au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de luers fnoocitns :  
? de 6 à 10 salariés : 2 hereus par mios ;  
? à ptrair de 11 salariés : altipapiocn de la législation en vigueur.

Dans les eiresrtneps de 6 à 10 salariés, les mrmbees de la délégation du psenneol au CSE dseoinspt d'un crédit supplémentaire aennul d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 hruees est fixée d'un cmumon aoccrd enrte l'employeur et le mrmebe de la délégation du psnoeenl au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les hueers non consommées ne pvounat firae l'objet d'un rpreot d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un manadt pirs en crous d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants snot des salariés embauchés dnas le cardé d'une cvoietnonn de faifort jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui veinent en déduction du nobrme anenul de juras travaillés, fixé dnas la cinoentovn ilduleidnive du salarié. 1 demi-journée csoropnerd à 4 heuers de mandat.

Les heerus de délégation penuevt être reportées et utilisées clnmaieumvtet au cuors de l'année civile. Cttee règle ne diot pas cnuoioire le représentant à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et deime le crédit d'heures de délégation dnnot il bénéficie. Lorsqu'il stohaiue les cumuler, le représentant en iofmrne l'employeur au mnios 8 juors aavnt la dtae prévue de luer utilisation.

Les memrebs de la délégation du pnesnroel au CSE penuevt se répartir les hruees de délégation dnnot ils dseiopnst etrne eux. Ctete répartition ne puet coirndue l'un des meebrms à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et deime le crédit d'heures de délégation dnnot bénéficie un mrmbee titulaire. Les mbrmees concernés imnorenft l'employeur du normbe d'heures réparties au titre de cahque mios au puls trad 8 juras avnat la dtae prévue pour luer uosatiiltln suaf cas d'urgence.

Le tpmes passé en délégation est de pieln dirot considéré cmmoie du tepms de taarivl eefctff et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du cdoe du travail, est également payé cmmoie du tmeps de taarivl eteicfff et n'est pas décompté des hruees de délégation, le tmeps passé par les merembs tltaiaures de la délégation du pensonrel du CSE :

? aux réunions du CSE aevc l'employeur ;  
? à la rhchecree de mursees préventives dnas ttuoe sutotiian d'urgence et de gravité ;  
? aux réunions iennrets du CSE et de ses comissnioms dnas la litime de 30 hurees pour les etinrrepses de 300 à 1 000 salariés et dnas la liitme de 60 hurees pour les eritsnreeps d'au mnois 1 000 salariés ;  
? aux enquêtes menées après un accneidt du tvaiaarl gyrae ou des itcnneds répétés ayant révélé un ruiqse gyrae ou une mliadee poonilrneseslfe ou à caractère pseisrnfnoeol grave.

Pour l'exercice de luer fonction, les mremrebs de la délégation du pneosnrl au CSE peuvent, durnat les hueers de délégation, se déplacer hros de l'entreprise. Ils pevnuet également, tnat dnuart les hreees de délégation qu'en dhreos de luers hruees hublietelas de travail, cluericr linrbemet dnas l'entreprise et y pdrnee tuos cnocatts nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nntaomemt auprès d'un salarié à son poste, suos réserve de ne pas aetprpor de gêne inpttrmoae à l'accomplissement du tvaairl des salariés.

Dans les eiptrersnes de mnois de 25 salariés, le mrebme suppléant ppaticire aux réunions du CSE et ce tmeps de réunion est également payé cmome du tmeps de tavaril effectif.

3.3.2. Dpisoitoins particuliers dnas les erirstnpees de mnois de

Le CSE se réunit au monis une fios par mios sur cianoctoovn de l'employeur ou son représentant. Les mbmrees de la délégation du pnesrenol au CSE peevnut être reçus, en cas d'urgence, sur luer demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la dsptiisoin des memerbs de la délégation du proesnenl au CSE un lcoal puor luer ptrermete d'accomplir luer mioassin et, notamment, se réunir.

3.3.3. Dooiitssipns particulières dnas les eenispertrs de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, prmai ses memerbs titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dnas un règlement intérieur les modalités de son feoeimncnntont et clees de ses rporatps aevc les salariés de l'entreprise puor l'exercice des msnsiois qui lui snot confiées.

L'employeur met à la dpisioitin des mebrms de la délégation du penoensrl au CSE un lcoal aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de luers fonctions. Ce loacl diot prettrmee au CSE d'effectuer des réunions aevc le personnel.

Sur cnotcooivan de l'employeur ou de son représentant, dnas les sutertrcus d'au monis 50 salariés, le CSE se réunit au monis hiut fios par an dnnot au mnios 4 des réunions anllunees dvienot ptoer en tuot ou prtaiie sur les abritottinus du CSE en matière de santé, sécurité et cntndioois de travail. Des réunions supplémentaires pevuent être demandées par la majorité des élus ttlauiiers du CSE.

L'ordre du juor est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux mmbrees 3 juras au mnios aavnt la réunion.

3.3.4. Msie en pcale d'une cmsosioimn santé, sécurité et cidintnoos de travail(2)

Dans les eeisprtrers et établissements dincttiss d'au mnios 50 salariés, une ciosisomn santé, sécurité et cotinoinds de tirvaal est obinoeramltiget créée au sien du CSE.

Cette cmsosioimn santé, sécurité et ciiontonds de tarvail se viot cfnieor par délégation du CSE tuot ou ptarie des aoiitrntubs du comité reeiavtls à la santé, à la sécurité et aux cotodinnis de travail, à l'exception du reocrus à une eprtxisee et des aontbrtiitus citsuevntatlos du comité.

Dans les eteripsrnes et établissements dinctits de 50 à 299 salariés, caughe mbreme de cttee cmomissoin bénéficie d'un crédit d'heures mimuinm de 6 hruees mluleesnes ralpbreotes au crous de l'année civile.

Le nmbore de meemrbs de la csmisomion est d'au mnios duex membres.

Dans les eeetrnsrips ou établissements dinsittcs d'au mions 300 salariés, un aoccrd d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un aoccrd etrne l'employeur et la majorité des mbermes élus du CSE fxie le nmorbe de mbmrees de la coimssmon snas poovuir être inférieur à toris mreembs aigni que le nmrboe d'heures de délégation, qui ne prruoa être inférieur à 6 hereus mensuelles, dnnot bénéficient les mermrebs puor l'exercice de luer mission.

Un aoccrd d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un aoccrd entre l'employeur et la majorité des mmebers élus du CSE fxie les modalités de msie en pclae de ctete comissmoimn et nemomnat définit :

? les minoisss déléguées à la ou les cimooismss par le CSE et luers modalités d'exercice ;  
? lreus modalités de fonnmtioennict ;  
? les modalités de luer foitomran ;  
? le cas échéant, les myones qui luer snot alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord aevc le CSE, ttueos les modalités de fnnceotennoimt de la cioosmsimn santé, sécurité et cntndioois de taairvl snot fixées dnas le règlement intérieur du CSE.

Article 3.4

## Attributions

Les attributions du CSE sont déterminées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces attributions sont particulièrement visées aux articles L. 2312-5 et L. 2312-6 du code du travail. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, ces attributions sont visées aux articles L. 2312-8 et suivants du même code.

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation ablatives aux entreprises de 50 salariés et plus. Ces nouvelles attributions sont applicables à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE reste à l'expiration inférieur à 1 an, ce délai court à compter de son renouvellement.

En cas de baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, le CSE renouvelé exerce emment les attributions des entreprises de 50 salariés et cesse d'exercer les attributions prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

### 3.4.1. Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code de travail et des autres dispositions légales concernant le personnel social, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en plus de ses attributions légales, le CSE a pour mission de gérer des œuvres sociales et culturelles. Dans le cadre de cette mission, le CSE fixe les orientations concernant le choix des activités sociales et culturelles. Le CSE prend ses décisions selon les modalités définies par son règlement intérieur, à défaut les décisions et délibérations résultent de l'accord interne de ses membres.

Le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales dans ces entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE est fixé au minimum à 0,50 % de la masse salariale de l'entreprise issue des déclarations sociales nominatives, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

### 3.4.2. Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE a pour mission d'assurer une explication collective des salariés pendant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la stratégie générale de l'entreprise. Plus particulièrement, le CSE est notamment consulté, de manière périodique sur les thèmes suivants :

- ? les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- ? la situation économique et financière de l'entreprise ;
- ? la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Dans le cadre de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- ? procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- ? contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

? peut saisir toute instance qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des atteintes aux libertés définies à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le mandat de la délégation versée chaque année par l'employeur pour financer des initiatives sociales du comité social et économique est déterminé selon le plus favorable des deux formules de calcul suivantes :

- ? le montant de cette contribution est au moins égal à 1 % de la masse salariale issue des déclarations sociales ;
- ? le montant de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même montant existant pour l'année précédente.

## Article 3.5

### Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. »

(1) L'article 3.1 est étendu sous réserve de son application aux seuls entreprises employant 6 à 10 salariés.  
(Arrêté du 27 juillet 2020 - art. 1)

(2) L'article 3.3.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail.  
(Arrêté du 27 juillet 2020 - art. 1)

## Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

Les termes « aux représentants des délégués du personnel et du comité d'entreprise » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 2.2.1 sont remplacés par les termes « aux membres du comité social et économique ».

À la fin de l'article 2.8.1 intitulé « Obligation de mise à disposition » il est rajouté un 2e alinéa rédigé de la manière suivante :  
« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. La convention ou l'accord mentionné ci-dessus prévoit notamment des aménagements de durée à prévoir à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail ».

L'article « L. 2242-9-1 du code du travail » cité dans le titre de l'article 2.8.3 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du code du travail ».

L'article « L. 1234-7 du code du travail » cité à l'article 2.8.5 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du code du travail ».

L'article 2.8.6 intitulé « Accord d'entreprise » est supprimé.

## Article 7 - Entrée en vigueur de l'avenant et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

Afin d'assurer la continuité de la représentation du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) vers le nouveau comité social et économique (CSE) prévu à l'article 5 du présent avenant, une période transitoire est prévue.

Le CSE doit en principe être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel s'ouvrant à compter du 1er janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, lorsque les mandats arrivent à échéance en 2018 ou 2019, l'employeur peut :

- ? soit mettre en place le CSE immédiatement à l'issue des élections ;
- ? soit, pour les mandats arrivant à échéance en 2018, les proroger dans la limite de 1 an ;
- ? soit, pour les mandats arrivant à échéance en 2019, les réduire dans la limite de 1 an.

Cette prorogation ou réduction des mandats est possible par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation des instances représentatives.

De même, dans les entreprises dans lesquelles le terme des mandats des différentes instances ne coïncide pas, il est possible de procéder à la prorogation ou à la réduction de leur durée selon les mêmes modalités afin de faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du CSE.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 6 et 11 salariés et dans lesquelles les mandats des délégués du personnel n'ont pas été prorogés suite aux nouvelles dispositions légales, la mise en place du CSE doit se faire avant le 31 décembre 2019 ou dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur

du présent avenant.

Article 8 - Publicité de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes de Paris, d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

Cet avenant met en conformité les dispositions conventionnelles relatives aux instances représentatives du personnel avec les dispositions issues de la loi El Komrhi et des ordonnances Macron.

Par le présent avenant, les entreprises s'engagent à assurer l'exercice d'un dialogue social de qualité en entreprise, en intégrant les conditions pépores et les moyens pour ce faire.

l'ouverture et le cumul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier du dispositif d'intéressement.

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3342-1 du code du travail et de la mise en œuvre d'une règle d'équivalence pour les entreprises à effectif récurrents.  
(Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)

Article 3 - Adhésion des entreprises au dispositif d'intéressement de branche  
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

### 3.1. Modalités d'adhésion

L'entreprise ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein (ETP), peut, sans avoir à conclure un accord d'entreprise, adhérer par simple décision unilatérale de l'employeur au dispositif d'intéressement négocié par la branche défini à l'article 4 du présent accord de branche.

L'entreprise ayant un effectif égal ou supérieur à 50 ETP, peut également adhérer au présent accord d'intéressement de branche sous réserve d'un accord d'entreprise conclu selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail. Dans le cadre de cet accord d'entreprise, l'entreprise décide de mettre en œuvre les dispositions du régime d'intéressement défini à l'article 4 du présent accord de branche.

### 3.2. Formalités consécutives à l'adhésion

Une fois que l'entreprise, selon les modalités prévues à l'article 3.1 ci-dessus, a adhéré au dispositif d'intéressement défini dans le présent accord, elle doit :

- ? informer par courrier de son adhésion l'organisme chargé de la tenue de compte désigné dans le cadre de son plan d'épargne salariale ;
- ? effectuer l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et de l'article 4.4 du présent accord ;

? procéder aux formalités de dépôt ou de notification à la DRCTICEE dont elle dépend au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite d'adhésion (dernier jour de la première moitié de l'exercice auquel s'applique l'accord d'intéressement), et en tout état de cause avant le premier versement. L'entreprise notifie par courrier son adhésion unilatérale ou son accord d'entreprise portant adhésion au présent accord conformément à l'article D. 3313-2, alinéa 2.(1)

### 3.3. Date de l'adhésion

Les adhésions doivent être conclues au plus tard le dernier jour du 6e mois de l'exercice au titre duquel sera calculée la première prime d'intéressement.

## Accord du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	UNSA Srpot 3S ; F3C CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre dans les entreprises visées à l'article 2.1 ci-après, d'un intéressement collectif des salariés aux résultats des entreprises en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

### 2.1. Entreprises

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1.1 de la convention collective de l'animation. Par ailleurs, cet accord prévoit des dispositions particulièrement adaptées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 3312-2 du code du travail, il est également rappelé que l'entreprise doit satisfaire à ses obligations en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

### 2.2. Bénéficiaires(1)

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, peuvent bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour lequel que soit que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les salariés au sens des articles L. 124-1 et suivants du code de l'éducation sont éligibles au bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour

Dans le cas d'un premier exercice comptable ne correspondant pas à 1 année, c'est-à-dire inférieur ou supérieur à 12 mois, cette limite d'adhésion doit être proratisée.

### 3.4. Durée de l'adhésion(2)

Les adhésions au présent accord ont une durée déterminée de 3 exercices comptables, avec renouvellement triennal par période de 3 ans, sauf dénonciation dans les 3 mois précédant la fin de chaque période triennale et dans les cinq mois suivants :

? lorsque l'adhésion a été négociée ou ratifiée, si aucune des parties habilitées à négocier ou ratifier un accord d'intéressement dans les cinq mois prévus à l'article L. 3312-5 du code du travail ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant l'échéance triennale, l'adhésion sera renouvelée par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 3 ans ;  
 ? lorsque l'adhésion a été décidée unilatéralement, si l'employeur ne la dénonce pas dans les 3 mois précédant l'échéance triennale, l'adhésion sera renouvelée par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans, sous réserve que l'entreprise rembourse tous les coûts directs d'effectif préexistants une adhésion unilatérale.

(1) *Le quatrième alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3315-5 et D. 3313-1 modifié du code du travail.*  
 (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)

(2) *L'article 3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3313-5 à D. 3313-7 du code du travail.*  
 (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)

## Article 4 - Régime d'intéressement En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

### 4.1. Caractéristique de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

En raison de son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est réversible et peut être nul.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le forfait social n'est pas applicable aux entreprises de moins de 250 salariés. L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

### 4.2. Formule de calcul de l'intéressement

#### 4.2.1. Seuil de déclenchement

La situation de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise aux conditions suivantes :  
 ? le résultat net comptable est excédentaire et au moins égal à celui de l'exercice précédent ;  
 ? l'excédent d'exploitation est égal ou supérieur à 5 % du chiffre d'affaires.

#### 4.2.2. Modalités de calcul du montant global d'intéressement

Le montant global de l'intéressement est égal à 25 % du résultat net comptable.

#### 4.2.3. Répartition globale de l'intéressement

Conformément à l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des sommes dues est réparti au titre d'un exercice ne peut pas dépasser annuellement le plafond de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette de sécurité sociale.

4.2.4. Répartition d'un supplément d'intéressement  
 L'entreprise peut décider, le cas échéant, de verser, au titre de

l'exercice clos, un supplément d'intéressement collectif, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-10 du code du travail.

Cette décision intervient après la clôture de l'exercice au titre duquel sera versé le supplément d'intéressement et après calcul de l'intéressement global annuel en vertu du présent accord.

Aucun versement de supplément d'intéressement ne pourra être effectué lorsque l'intéressement global est nul.

Le montant du supplément est déterminé en fonction du niveau de chaque entreprise adhérente en respectant le caractère collectif et dans la limite du respect des plafonds mentionnés aux articles 4.2.2 et 4.3.2 du présent accord.

Les sommes correspondant à ce supplément sont réparties entre les bénéficiaires selon les modalités prévues à l'article 4.3.1 du présent accord.

Ces sommes versées au titre du supplément sont, au même titre que la prime globale d'intéressement et dans les conditions rappelées à l'article 4.4 du présent accord, soit directement perçues par le bénéficiaire, soit affectées au plan d'épargne salariale.

### 4.3. Répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

#### 4.3.1. Modalités de répartition

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est répartie proportionnellement au temps de présence effective de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence sont pris en considération :

? la durée effective de travail du salarié(1) ;  
 ? les périodes assimilées à du travail effectif conformément à l'article 6.1.2 de la convention collective de l'animation.

En revanche, les périodes non assimilées à du temps de travail effectif tel que notamment le congé sans solde, le congé sabbatique, le congé parental, l'arrêt médical pour maladie ne sont pas pris en considération pour déterminer la durée de présence.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence conformément aux dispositions légales.

*La répartition de la prime globale d'intéressement se fait de la manière suivante : (2)*

(En pourcentage.)

Temps de présence (= Tps)	Pourcentage du montant de l'intéressement
Tps $\geq$ 1/4 temps	25
1/4 temps < Tps $\geq$ 1/2 temps	50
1/2 < Tps $\geq$ 3/4 temps	75
Tps > 3/4 temps	100

*Le montant de la prime individuelle de l'intéressement est alors égal à :*

$$\text{Montant} = \text{somme totale de l'intéressement} / [(\text{Nb de salariés à 25 \%} * 25 \%) + (\text{Nb de salariés à 50 \%} * 50 \%) + (\text{Nb de salariés à 75 \%} * 75 \%) + (\text{Nb de salariés à 100 \%} * 100 \%) ]$$

*Chaque bénéficiaire perçoit le pourcentage de cette prime individuelle selon le barème exposé ci-dessus.*

*Exemple : une entreprise compte 40 salariés répartis selon le tableau ci-dessus de la manière suivante :*  
 ? 5 salariés à 25 % ;  
 ? 10 salariés à 50 % ;  
 ? 15 salariés à 75 % ;

? 10 salariés à 100 %.

Le montant global de l'intéressement est de 5 000 €. Le montant de la part individuelle sera égal à :

$$5\,000 / [(5 \times 25\%) + (10 \times 50\%) + (15 \times 75\%) + (10 \times 100\%)] = 181,82 \text{ €}$$

Les salariés bénéficieront donc d'une prime d'intéressement de la manière suivante :

? les 5 salariés dans la tranche à 25 % = 25 % × 181,82 = 45,45 € ;  
? les 10 salariés dans la tranche à 50 % = 50 % × 181,82 = 90,91 € ;  
? les 15 salariés dans la tranche à 75 % = 75 % × 181,82 = 136,37 € ;  
? les 10 salariés dans la tranche à 100 % = 100 % × 181,82 = 181,82 €.

#### 4.3.2. Prime individuelle(3)

Au titre du même exercice de 12 mois, le montant des dotis attribués à un même bénéficiaire ne peut pas dépasser un plafond individuel égal à 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise. Ce plafond s'applique au montant brut des primes avant précompte de la CSG et de la CRDS.

#### 4.4. Attribution des droits

*Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter pour le versement en espèces(4) :*

? le versement direct en tout ou partie de sa prime. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, les sommes ainsi perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu ;  
? l'affectation totale ou partielle de la prime d'intéressement au plan d'épargne salariale et/ou au plan d'épargne pour la retraite collective s'il en existe une dans l'entreprise. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, les sommes ainsi perçues bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Chaque bénéficiaire est informé par l'entreprise par la remise d'une fiche de répartition de la prime individuelle :

*Le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant perçu par les bénéficiaires et le montant des dotis attribués au bénéficiaire(5) ;*

? la prime opérée au titre de la CSG et CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire ;  
? les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai de 15 jours dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Cette fiche est également adressée au bénéficiaire avant qu'il ne quitte l'entreprise avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

Les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 5 jours ouvrables après la date d'envoi de l'information. À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Si le salarié n'a pas fait connaître son choix, la prime est versée immédiatement des sommes versées au titre de l'intéressement et affectée à un compte d'épargne dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, les sommes affectées par défaut au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. À défaut de plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée au plan d'épargne retraite individuel de base (PEI). Dans ce cas, l'entreprise se rapproche de l'organisme gestionnaire du PEI afin d'établir les formalités d'adhésion et d'information.

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. Passé cette date, les sommes versées aux salariés constitueront un intérêt de retard calculé conformément aux dispositions du code de travail. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que les sommes

principales.

#### 4.5. Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise(6)

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui indique l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de lui communiquer ultérieurement ses futures adresses.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, et de ce fait, n'exerce pas de choix entre le versement ou l'investissement de son intéressement, les sommes auxquelles il peut prétendre sont placées par défaut sur le plan d'épargne.

#### 4.6. Suivi et suivi

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des opérations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, si nécessaire, demander toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

Tous les salariés de l'entreprise sont informés des modalités générales de l'accord par une note d'information portant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen électronique.

L'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositions mises en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel.

Les différends qui précèdent la mise en application du présent accord ou de ses annexes sont portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission ad hoc qui propose la solution. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

(1) *Le troisième alinéa de l'article 4.3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail. (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

(2) *Les alinéas 7 à 13 de l'article 4.3.1 sont étendus sous réserve du respect de la mise en œuvre d'une stricte proportionnalité, conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail. (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

(3) *L'article 4.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail. (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

(4) *Le premier alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail. (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

(5) *Le cinquième alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail. (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

(6) *L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3341-7 du code du travail. (Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

Article 5 - Commission de suivi de l'accord de branche  
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Il est institué une commission paritaire dénommée « commission de suivi de l'accord d'intéressement » qui se réunira pour surveiller l'application de l'accord dans les entreprises de la branche qui l'aurait mis en place.



Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à tous les autres partenaires sociaux par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, à moins qu'un nouveau accord ne l'ait remplacé avant cette date.

En cas de dénonciation du présent accord, les dispositions du présent accord continueront de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur exercice social d'application de l'accord dans l'entreprise.

Après avis de la commission de suivi prévue à l'article 5 du présent accord, les parties peuvent convenir de modifier par avenant.

Article 7 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 8 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur à compter de sa date de signature.

## Article - Préambule

### Avenant n° 174 du 16 avril 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche de l'animation. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A  
En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

L'article 7.5 intitulé « Période de formation professionnelle » de la convention collective nationale de l'animation est annulé et remplacé comme suit :

« 7.5. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)  
7.5.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation salariale ou professionnelle par des

Le présent accord, issu des négociations outrepassées dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-9 du code du travail, a pour but en premier lieu de permettre aux salariés de bénéficier de la branche de l'animation n'ayant pas de dispositions d'intéressement d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées.(1)

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès direct pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein.

Soucieux de négocier un accord transversal dans le plus grand nombre des entreprises, les partenaires sociaux ont prévu un régime d'intéressement simple à mettre en œuvre et dont la base de calcul est le résultat net comptable.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir d'exemple et encourage les entreprises à négocier leur propre accord d'intéressement adapté à leurs spécificités.

Ce dispositif d'intéressement est élaboré pour être facilement décliné au sein des entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées.(2)

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, il est également applicable dès lors que préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.(2)

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et ne remplace pas en cas les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du V de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

(Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)  
(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.  
(Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)

atouts de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance vise des salariés généraux, professionnels et techniciens et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en rapport avec les qualifications recherchées.

#### 7.5.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :  
? les salariés en contrat à durée indéterminée ;  
? les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou équivalent à celui qu'ils détiennent au moment de leur embauche de reconversion ou de promotion par l'alternance.

#### 7.5.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquiescer une qualification professionnelle reconnue par :  
? un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;  
? un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;  
? une qualification reconnue dans les conventions collectives de la branche collective.

#### 7.5.4. Durée de l'action de formation par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par

alternance. L'avenant au ctarnot est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du travail :  
? la rcivoornseen ou la pmtooiron par acernntlae a une durée cirmpose etnre 6 et 12 mios ;  
? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, cttee durée est allongée jusqu'à 24 mios :  
? puor tuos les pbulcis éligibles à une reocvoiesrn ou proitoomn par l'alternance ;  
? cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pucbils spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail.

#### 7.5.5. Durée de l'action de ftmoorain dnas le carde de la rcovisneroen ou la pmtroion par aenntcarle (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée de l'action de foatmroin dnas le crade de la ptooiomrn ou rrvseocenn par acrneltnae est csmropie entre 15 % et 60 % puor l'ensemble des bénéficiaires vsnait les qtlnoacuiiiafs éligibles au dispositif.

#### 7.5.6. Psrie en cghare des firas dnas le crdae la rrvseisoorcn ou la ptoiomon par arntlacene (Pro-A)

La cmimisoon ptaririae naanilote emolpi frtmoaoin (CPNEF) détermine et révise, le cas échéant, les tuax de psrie en cgrhae des faris engagés dnas le cdrae de la rsvnicereoon ou la poiomrton par ananlercte (Pro-A). »

#### Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019*

Le présent aaenvnt enrte en vuueigr à cptmoer de sa dtae de signature.

#### Article 4 - Dispositions diverses

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019*

## Avenant n 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

#### Article 1er - Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Mener une potuillqe de faomtiron pnenoeslrslife ambitieuse, dqiuayanme et ptesuroe de résultats crectnos en temres de qciifutolaain et de montée en compétences continues, nécessite des mnoyes feiniarncs significatifs. Les pireaatrns sociaux, ctinsecnos des défis posés par la loi du 5 smerbetpe 2018, en treems d'accès à la fmotorian et d'anticipation des évolutions, arrêtent les dpsitonoiss qui suivent.

Cet artlcie 1er anlvue et relmpace l'article 7.1 de la CCN et denevit comme siut :

#### « Atrlcie 7.1

Financement de la famrotoin psrlrlnofseneoe : pcticiaiantops financières des entierspes

Toutes les eeiesrtrpns de la bncrhae de l'animation snot teneus de cuebnorir au fianemcnet de la fortmiaon polsefreolisne à heutaur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette corunitoibtn ttaloe cenoprmd la curiitbtonon légale et la cbniurtooin cnooteinnelvlne prévues aux arilcets 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

#### 7.1.1. Cnttborniiuos légales

Le présent avannet est cclonu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux doposiinsts légales ansii que d'une dnaemde d'extension.

#### Article 5 - Révision. – Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019*

Le présent avnanet puora être révisé ou dénoncé conformément aux dosnisiitpos légales.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019*

Les priteaanres scoaix de la bcanhre de l'animation réaffirment que la fmirotaon pnoseleflrnsioe consittue une priorité puor les epetsirnes de la branche. Ils considèrent que la fmarootin tuot au lnog de la vie perlfsennsooile est un fatcuer de développement des compétences ialsinbnepdse à la qualité et au bon déploiement des activités et secivres proposés par les enrpesetris de la branche. Elle ctontsiue puor les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sloctiaes ou professionnelles. S'inscrivant dnas le cdrae de la réforme, les pairnetraes siaoux shuinotaet fsoiearvr des doirts à la fritoomn prlrisenoesofne puls fainemlctet miebsaobills et répondant aux bisones en qaicuitlofian et compétences de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 sepbtreme 2018 puor la « liberté de chisoir son anveir pirnooensesfl » surippme le disiioptsf « période de piiaietraossnfonlon » et crée une nuollvee voie d'accès à la firoaotmn par l'alternance puor les salariés en pstoe : la roeovescinn ou la prooiomtn par l'alternance dtie Pro-A.

Le présent anavent potre eevexculmnsit sur la rcoeensorvin ou la priomoton par l'alternance dtie Pro-A. Les panirerteas siaoux s'engagent à pourivrse les négociations aifn d'élaborer un aorccd gablrl riletaf à la fmooitran professionnelle.

#### 7.1.1.1. Coiotbriuntn à la foormatin prsoleennlofsie

Conformément au cdoe du travail, les etrspeirens snot teneus de veserr une conbottruiin légale, de 0,55 % du mtoannt du reevnu d'activité rneteu puor le ccual des csttoinoas seaolics mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scoalie puor les eteeirrspns de mions de 11 salariés, et, suos réserve des diosinptosis ailbapplecs en cas de fasechennimst de seuil, de 1 % puor ceells de 11 salariés et plus.

#### 7.1.1.2. Ctbntuoirion au fnaiecnemnt du CPF-CDD

Conformément au cdoe du travail, tuetos les eitrneersps snot astutjesies au vesrement d'une ctibionroutn de 1 % du reevnu d'activité reetnu puor le ccual des catotoiniss selciaos des tirialeuts d'un crntoat à durée déterminée (hormis cuex euclxs en aoliipcpatn du 3e alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sicaole au trtie du finmacnenet du cmopte psrneneol de fmatrioon puor les tureliiats d'un cnoatrt à durée déterminée. Cette cotiuintborn s'ajoute à clele prévue à l'article 7.1.1.1 de la CCN.

#### 7.1.1.3. Cloletce des ctionbrouitns légales

La clltoece des cbntniitours mentionnées ci-dessus est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 7.2 de la CCN au ttrie des rémunérations versées jusqu'en 2020 puis, à cpemtor de 2021, ces cbntniourinots snot recouvrees par les uinons puor le rvmroneueect des cinoastitos de sécurité solcaie et d'allocations familiales.

#### 7.1.2. Crtniiootbun supplémentaire cnolenetlnvinoe

##### 7.1.2.1. Diotosisnps générales

Il est instauré une ctiituroonbn supplémentaire cnellonentoine anyat puor obejt le développement de la frtmoain plnenefliosorse cntonuie et dnou l'assiette, le taux, le cleltcueor et l'utilisation snot déterminés aux atceirls suivants.

### 7.1.2.2. Astitese de la ciruobtonitn supplémentaire ceintllnoovnene

L'assiette de cttee cotoubitirnn est établie en référence au mnnaott du reenvu d'activité rteneu puor le calcul des consoiattis sielaocs mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des caitnois sociaux est frirafiaoe (personnel d'encadrement des cnetres de veccanas et de loisirs, psrennoel employé par des aoaisoctnsis setrovips ou d'éducation populaire, farumteors ocioeclsnns ?) puor lqesules l'assiette à prndere en cpmte est le sialrae brut.

### 7.1.2.3. Tuax de la cioinbtrotun supplémentaire convleinnoelnte

De manière à cntroeuibr gmlneoaebt à hauetur du tuax de 2,1 % mentionné l'article 7.1 de la CCN, les eprenrsties s'acquittent, au-delà de la ctribnuition légale visée au 7.1.1.1, d'une cotnrtouibin supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est ajusté par différence au tuax de ltaide citbotionurn légale.

En l'état des dotisnoisips légales à la sngtairue du présent avenant, le tuax de la ctutoroibinn supplémentaire ciotoneleennvne s'établit à :

? puor les epeertnrss de moins de 11 salariés : 1,55 % ;  
? puor les errspeniets de 11 salariés et puls : 1,1 % (sous réserve des dptinoossiis aaelcpipls en cas de fserhnsacimnet de seuil).

La cuotnbriotin supplémentaire ceneovlnniltoe ctnsuiote un complément sbasienttul à la coiittubonrn légale et pmeert de répondre aux biensos itoatmrps des erespirntes de la bnrhce en matière de développement des compétences et qualification, ggae de la qualité des svcieres déployés et proposés aux bénéficiaires de lreus actions. L'accès à la footarmin et à la certification, veeutcr d'attractivité et de fidélisation puor les salariés, s'en truvoe ansii facilité.

Les ditsoiinopps du présent arcltie eenrntt en vuigueur dès le 1er jiveanr 2020 et s'appliquent à la fxtaion des cttuniobinros deus au tirte de l'année 2019.

### 7.1.2.4. Coecllte de la ctirtnoouibn supplémentaire ctnenilelnovone

La cirtntioubon supplémentaire ctnvnonneliole est versée par ttueos les esetrenrips de la bhncrae de l'animation à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la bchrnae conformément aux dstsnooiips légales.

### 7.1.2.5. Uioستiatiln de la ciutotrinobn supplémentaire conventionnelle (1)

La cotbnrotiutin supplémentaire ctoonlvlienne versée par les eeeitnsprrs gaartnit une muoliatiutsn des fdnos nécessaire au développement de la fotmrioan au sien des eprtrtesns et créée ainsii un huat degré de solidarité entre esneretiprs ctvoruees par la bhcarne professionnelle, au pirfot de la frmioan des salariés et des poetrjs de développement des entreprises.

Ces rsoesources financières mutualisées prenttemet ntoaemmnt et en plaituocr :

? de développer une offre de foomrtain et une poitqiule de pirse en chrage particulièrement adaptées aux spécificités des eieserrtps de la brhnace et ainsi :

? ? aoecdr des aeds financières supplémentaires aux eeptrsnires puor setinour luer paln de développement des compétences ;

? ? acdceror des psiers en chrgae complémentaires aux tuax ou ftiorafs appliqués par l'OPCO puor des doiipstfiss tles que le conratt de pnniraeoissofoilsatn et/ ou d'apprentissage ;

? ? fecninar des aiconts ctvecellois nanilaotes et territoriales, dnas un objteicf d'optimisation, de mtoluuuitasan et de diifsofun auprès du puls gnard nombre, d'actions d'intérêt cltclioef ;

? ? cvncooeir et fcnieanr le cualgtoae de frtaoimons de la branche. ? de cseentcroiualar aevc les aeutcrs des poeiqtuls pbeuiquls et ainsi oiebnt des connneifatcms au prfot de pejtros emploi-formation d'envergure nnaotale et d'intérêt général ;

? d'assurer les msioinss d'observation, d'anticipation et d'appui à la msie en ?uvre de démarches de GEPC au niveau des ernerptseis et des teiortrires ;

? de développer une puoqiltie d'ingénierie de certification, inisdbeaplne en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des eplioms au sien de la bnahcre ;

? de snitueor le développement de l'apprentissage ;

? de noeur tuot praienaaatr utile à la ptooiromn du seectur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des erintsereps dnas la msie en pclae de luer pqoiliute de formation.

Le bénéfice des aotnics et prises en cgrhae financées par des fnods mutualisés isuss de la crtiuinbtoon supplémentaire clnoineenvlotne est réservé aux eesrnepitrs à juor du vmreneset de ldtiae contribution.

Au trtie de la noirbtouin supplémentaire conventionnelle, les prriaeneats siocuaux denonnt mdnaat à la CPENF aifn qu'elle définisse anenelnumelt les priorités (plan, atranlece ?) et les cmmnuoiuqe à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la CCN qui en assruea l'application.

Les dsnspioiots du présent alitrcce ertennt en vugueir dès le 1er javenir 2020 et s'appliquent à la faitoxin des ciotinnuborts deus au titre de l'année 2019.

### 7.1.3. Citrtobonuin supplémentaire vtloanrioe

En sus des cortiunnotibs visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les etesreirps de la brhncae de l'animation peuvent, sur une bsae volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN des cornnuitbitos supplémentaires ayant puor objet le développement de la fraiotomn plflrroseeinnoe continue.

Les doiponsitsis du présent alcrtie etnrnet en vugieir dès le 1er jainver 2020 et s'appliquent à la fxiaotn des cnurttibnois deus au titre de l'année 2019. »

(1) L'article 7-1-2-5 est étendu suos réserve du repesct des diiopsntsis de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 avirl 2021 - art. 1)

Article 2 - Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cet arcltie alunne et rmecpale l'article 7.2 de la CCN, intitulé « Cptome prnensoe de ftaomiorn » et deeinvt cmome siut :

« Aricltle 7.2  
Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

L'opérateur de compétences désigné par la bhracne de l'animation est l'OPCO ? Cohésion soicale ?.

L'OPCO est notemmnt l'interlocuteur des epulomerys puor les dadenmes de prise en carhge de formation, l'appui à l'identification des biosnes et la msie en palce de démarches de GPEC.

La bchrnae s'assurera de la msie en ?uvre, par l'OPCO, des onrntoiias et priorités de foarmitn définies par la branche. »

Article 3 - Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cet alcrtie alunne et rmlcpae l'article 1.6.2 intitulé « Cmossiion pariaitre nitnaaloe elpomi fmooartin » et dneveit cmme siut :

« 1.6.2. Cismosimon ptiraarie nlotinaae emlpoi firmatooon (CPNEF)

#### 1.6.2.1 Composition

Dans sa fmiooatr plnière, la cismoisson piaarrite ntaainole emploi-formation (CPNEF) est composée pnairiatmreet de représentants des ognatsaiirons sledniaycs des employeurs, d'une part, et des salariés (trois tlaetiurs par organisation), d'autre part.

Ces représentants snot désignés par les oaioitransgns représentatives au paln nionaatl dnas la ciontevnon collective, qui dsnspieot à tuot moemnt des matands ansii confiés.

La CNPEF srea présidée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant des epreoumys ou des salariés.

#### 1.6.2.2 Missions

La CEPNF définit, sloen les ooriitnates du présent avenant, la

piutqiloe de fromoaitn psinloolrsfenee de la branche. Elle conçoit et s'assure de la msie en ?uvre eftcvfidee des oerffs de formation, priorités et modalités de pirse en cgrhae et tarauvx d'étude-action, pjoerts et expérimentations de narute à développer l'accès à la froatoimn peenonrosilfse dnas les ernetriseps de la branche, en adéquation aevc lrués besoins.

La CENPF a nntemomat puor mioinsss :

? d'assurer le pilotage et la msie en ?uvre de la pituluqoe générale de foriamton pfelesironolne cniounte dnas le cmahp cvootneinnel couvert.

? de définir les aotcnis ptroiarieris vnisat à giedur les eerspterins dnas l'élaboration de luer puiitqloe de formation.

? de meenr une réflexion sur la gsetoin prévisionnelle des eilomps et des compétences en pnerant teotus les meurses et décisions nécessaires puor y peanvrr : éclairage auprès des eretpserins et des salariés sur les tdcneenas d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, aapnenemcmgot par l'outillage et l'activation de ressources, en lein aevc l'OPCO, ifnotnomiras et rlaeis de ttoue enquête ou étude reatlive aux eeunx epmloi et formation, etc. ;

? de puoioromr l'accès à la qtcoaiulfiaïn tuot au Inog de la vie, via nneaomtmt la msie en pacle de cicinraettofis de branche, dnas le crade de la sous-commission ? oobtrvsaeïn et cttaefriioïn ?, et en oiaigrnnst une réflexion sur l'évolution des cfincatietris aaiseblcscs par la vie de la foramotin initiale, en picaiurtler au regard de luer adéquation aevc les bisenos du seuteocr ;

? de snuteoir le développement de l'apprentissage dnas la branche, par la msie en pacle des veois et myeons appropriés, et en particulier, dnas le carde de la sous-commission « aaltencrne » ;

? d'organiser auprès d'un large public, et dnas le crade de partenariats, la ptoioimrn des activités, métiers et porucras psnefslineroos abccseleiss dnas la bcarnhe ;

? de cncevoior de manière exrotailope les pleerseasls pesbilsos aevc d'autres branches, suos l'angle des compétences et des métiers, dnas le ctnextoe du moenvmuet de rpcneoraptmehs de branches.

Le développement de l'observation, la msie en pacle d'une véritable piilutqoe de citaioitcrefin et le développement de l'apprentissage ctennusiot des priorités puor luqeseells la CNPEF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de mynoes réservés sur la cobntuioirn conventionnelle.

La CEPNF aiceurltra très étroitement son aicotn aevc clele de la CPPNI, qui crdarea en aomnt les greands onioartntes des peouiqtils emploi-formation dnas la branche.

### 1.6.2.3. Fonctionnement

La CNEPF se réunira en ftorioman plénière au mnios tiors fios par an, et atanut que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CEPNF puorra adpoetr un règlement intérieur.

Pour assuer l'ensemble des mnisisis définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CEPNF se dtoe de duex sous-commissions chargées d'assurer pemeleinnt et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les miisosns qui luer snerot rattachées.

À cet effet, il est mis en plcae :

? une sous-commission ? oraibtvorsee et corcfiitetan ? : cette sous-commission srea composée de :

?? duex représentants par oaigatoirnsn sidlancye de salariés représentative au niaveu niantaol ;

?? un nmbore équivalent de représentants des onniistoraags pleefslisnonores d'employeurs représentatives dnas le cmahp de la cvntnoeoin collective.

Le secrétariat de la sous-commission ? otisorvbaere et ctaiitfrieocn ? srea assuré par une des ogiaoitnsarns pofrenllssioees d'employeurs représentative. La sous-commission puorra se deotr d'un règlement intérieur. Elle se réunira ataunt que de besoin.

Cette sous-commission arua puor msosniis piecriapnls :

? d'assurer une velile psrevocipte de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qotfaaicinuilis au sien de la bnhcrae aifn d'assurer nmoaenmtt une gtoeïsn prévisionnelle des eopmils et des compétences ;

? d'organiser la réflexion rlvatiee à la pitilqloe de cctaeriiioitfn de

branche.

L'ensemble de ses miinsoss snot détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « osrraeoitbve et cacietrfiiton » dsripeosa des myeons financiers, caenrponrsodt à une quote-part de la crontiiuotbn supplémentaire conventionnelle, lui preanemttt de meenr à bein ses missions.

? une sous-commission ? ancrnratele ? : composée de :

?? duex représentants par oianagostirn snyadcile de salariés représentative au nevaiu nnaatiol ;

?? un nmrboe équivalent de représentants des onatgaisorins pefnlesisrlnoeos d'employeurs représentatives dnas le cmahp de la coeinntovn collective.

Le secrétariat de la sous-commission ? acnetlarne ? srea assuré par une des ooastniiganrs peeolfnoenirsss d'employeurs représentative. La sous-commission puorra se deotr d'un règlement intérieur. Elle se réunira auntat que de besoin.

Cette sous-commission arua puor piprlcnaie msiosin d'explorer et mrette en ?uvre les veois et myeons pmaettnt de développer les ctatnos d'apprentissage et cnartots de poseasiintnrlaïfson dnas la branche.

Une missoïn « aegpirsanspte », cuntoide par un binôme paritaire, srea puls particulièrement chargée de ciovoecnr une stratégie de ssieitobislann et d'accompagnement des esieernttps à l'embauche d'apprentis. Puor ce faire, elle drvea noeur les pirtaarnaas les puls efficaces.

L'ensemble de ses msnsoiis snot détaillées à l'article 7.8 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission ? anelcntare ? dseopisra des mneoyis financiers, croaerosdnntp à une quote-part de la crtioioutnn supplémentaire conventionnelle, lui pemrtatent de mener à bein ses missions.

Les duex sous-commissions rattachées à la CPENF lui rdneent cpmteot de lures travaux, psrneoopt un pogmamrre d'actions pairueunlnl et l'emploi de l'enveloppe des fodns cnenleoniots réservés aux msiisosns qui luer snot attachées. La CPNEF, dnas sa fraiotomn plénière, eimaxne ces psotpnriioos et penrd les décisions de nartue à prtermtee la bnnoe codnitue des mioniss par ces sous-commissions.

Enfin, ortue ces duex sous-commissions, la CNEPF puorra créer autnat de gpreous de tvaaril que nécessaire, puor isiutnrre des problématiques particulières, de nutare ponctuelle.

Dès stnaigure de l'avenant, un peiemrr gpoure de trvaail rielatf au CPF co-construit srea instauré. Il arua puor moiissns de :

? réfléchir à la msie en plcae d'une puiqiotle de bacrnhe en matière d'abondements et de cttnmionaeefcs du CPF et de fuloremr des porstpnioois en conséquence ;

? d'informer et d'accompagner les etpsiererns à la msie en place de lures poreprs piloqietus d'abondement du CPF ;

? d'assurer le sviui du dissiopitf et d'émettre toute piposootrin de nartue à l'améliorer.

### 1.6.2.4. La déclinaison des trvaaux en région

Considérant que les troetiriers snot les lueix de réalisation evtfiee des poetjrs et le nevaiu le puls ptrneient d'étude-action, la CNEPF prtroe a une ateoitnn particulière à la psire en cmpote de ptorjes pilotés en région par les peiaanrrets que snot les csolenis régionaux, les chlesios départementaux et les scrivees déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nouatinax et régionaux.

La CPENF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses poreprs travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de tvaraux d'observation ? étude ? anticipation.

### 1.6.2.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des prrucoas poefeinossrnlis rneednt icolnntntrubaoe la miautaltsioun des réflexions ernte CNPEF de différentes brechnas professionnelles. Dès lors, la CNPEF mènera une démarche ptriaocve vis-à-vis de CNPEF

d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les modalités de mise en œuvre des coopérations.

Les projets interbranchiers pourront porter sur la création de nouvelles communes, la mise en place de nouvelles certifications, la mise en place de nouvelles actions de formation, des expérimentations de nouvelles modalités d'emploi, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

Article 4 - Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Cet article applique et reprend l'article 7.3 de la CCN intitulé « Congé individuel de formation » et de son contenu :

« Article 7.3

Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

### 7.3.1. Observation des emplois, des qualifications et des compétences

Pour accompagner les évolutions de la branche et améliorer les conditions de travail des salariés dans la définition de leur qualification et les salaires dans l'élaboration de leur projet professionnel, les partenaires sociaux, mettent en place une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission d'observation et de certification, conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La fonction d'observatoire porte sur la branche de référence d'éléments d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à :

• produire des données synthétiques fiables et actualisées par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations collectives en CPNPI ;  
• dresser une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;  
• développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

Ainsi, elle prend appui sur :

• les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour mettre en œuvre une stratégie de développement des entreprises aux atouts des bénéficiaires et clients, aux nouvelles technologies et aux données économiques ;  
• les attentes des salariés, pour garantir l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle ;  
• mener une réflexion sur les besoins en compétences et les qualifications des entreprises de manière à convoquer des compétences de branche adaptées et à contribuer à l'évolution de la branche de référence initiale.

Cette commission organise ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et assurer la qualité des travaux.

### 7.3.2. Certification des qualifications professionnelles

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les partenaires confirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification est une action à l'initiative de la personne, détermine un ensemble de connaissances et de compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications reconnues dans le cadre du CPF et de la PRO-A, le rôle de la branche est de définir les certifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de l'animation, de la

d'employabilité/insertion professionnelle. Pour ce faire, la sous-commission « observation et certification » assurera ce rôle et ce notamment avec le soutien technique de l'OPCO.

Plus précisément, la sous-commission d'observation et de certification :  
• dressera un état des lieux en compétences et qualifications de la branche ;  
• décidera, au regard de l'état des lieux, l'opportunité de création de nouvelles certifications ;  
• propose les modalités de création ou rénovation des certifications de référence : mise en place des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, définition du niveau de certification et d'attribution avec les certifications existantes, procédure d'inscription au RNCP, organisation de la procédure d'examen et de délivrance des CQP ;  
• assurera la promotion et l'essaimage des certifications créées, comme le suivi de l'insertion professionnelle des salariés ;  
• contribue à l'évolution des certifications existantes, en encourageant une réflexion en amont de nature à améliorer les représentants de branche en commissions paritaires nationales (CPC) organisées sous l'égide des ministères concernés, notamment.

Enfin, cette sous-commission sera notamment chargée d'instruire l'opportunité de la création d'un organisme certificateur gérant les CQP de la branche.

Il est rappelé que la procédure de certification relative aux CQP de branche ainsi que les modalités de délivrance sont prévues à l'annexe 4 de la CCN relative aux CQP. »

Article 5 - Formation des salariés dans l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

La loi du 5 septembre 2018 renforce les obligations de responsabilité et d'initiative de chacun, employeurs et salariés.

Les entreprises sont encouragées à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur processus en interne ou à l'extérieur de nouvelles modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositifs introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la responsabilité apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovants tels que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les données actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la mise en œuvre de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les entreprises sont encouragées à favoriser la co-construction de parcours.

### 5.1. Le plan de développement des compétences

Cet article applique et reprend l'article 7.4 de la CCN intitulé « Plan de développement des compétences » et de son contenu :

« Article 7.4

Plan de développement des compétences

#### 7.4.1. Dispositifs généraux

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, doit encourager le plan de développement des compétences, dispositif qui relève de son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les entreprises encouragent la mise en œuvre de l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de montée en compétences et de qualification de l'entreprise et de qualification de l'entreprise et qu'en ce

sens, il diot aussi pmrteerte l'optimisation des sinoutlos fmvireaos trouvées, grâce à l'association de différents dfpsitoisis et financements. C'est asini qu'ils stiahnoeut en pctuarilier favoriser, via la msoiolibatin des fndos cnoinoenelnvts :

? la réalisation d'actions de formation, svreant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de firomtoan crueots ou puls longues, y copmirs cerftiaeiins ;  
? le cnnnfieeaomct d'actions de frmtoiaon msoiblain d'autres dispositifs, tles que la PRO-A, le cotarnt de poosnfiasroiltanesn ou eonrc le cpomte pnsoreel de fatrooimn (CPF), dnas le crdae d'orientations arrêtées par la CNPEF ;  
? la réalisation d'actions de ftrmaoion hros tpmes de travail, dnas la liitme de 30 hruees par an et par salarié ou de 2 % du fffioat puor les salariés siumos au faifrot juor ;  
? la cooneitpcn de prtjoes et priess en cghare particulièrement adaptés aux atenttes des entreprises, tnenat cotpme des boeinsns spécifiques découlant de luer tialle et de luer sutceer d'activité.

#### 7.4.2. Aiotncs de foomaitrn dnas le crdae du paln de développement des compétences et rémunération

Le paln de développement des compétences cpmortoe des acnitos de fmriotoan c'est-à-dire tuot parcuros pédagogique paeterntmt d'atteindre un obejectf professionnel, de bialn de compétences, de voidatlin des auicqs de l'expérience (VAE).

Le paln de développement de compétences se décompose en duex tepys d'actions, les faotomnrns obligatoires, qui doinevt être effectuées sur le tpems de travail, et les atures aocntnis de formation, qui punveet être réalisées siot sur le tmeps de taivarl siot en tuot ou pitare en dhores du tmeps de travail.

##### 7.4.2.1. Les aontcis de fatromion obligatoires

Les anitocs de fatriomon dites oiiotelgbras reugorenpt tuote atcoïn de fmiaroton qui cnoninotide l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en alcpiopitan d'une cnevoniotn ilirntnanaoete ou de dsstniioopis légales et réglementaires.

Elles cnssoettiut un tpems de tarvial eficfctef et dnennot leiu paendnt luer réalisation au mineiatn par l'entreprise de la rémunération.

##### 7.4.2.2. Les aurtcs aontics de formation

Ces atnoics de fotimroan ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Elels pvneuet aivor leiu padnnet le tpems de travail. Dnas ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles penuevt aussi aiovr leiu en tuot ou piarte en dorhes du tmeps de trivaal :

? dnas la litmie de 30 heuers par an et par salarié (ou 2 % du fiaorft puor les salariés smouis au fffaort jours) et suos réserve d'un aroccd écrit du salarié. Le salarié puet rseeufr de svriue l'action de ftomoarin hros de son tpems de tvarial ou bein dénoncer par lrette recommandée aevc accusé de réception dnas un délai de 8 jrous son aoccrd écrit préalable, snas que clea cnsuttoie une fuate ou un mtiof de licenciement. Ces herues ne snot pas rémunérées ;

? si un aoccrd d'entreprise détermine les foatmnrns panouv être svieius dnas ce crade et fxie un pnflaod hraoire par salarié (ou un pgetoancre du forfait) en aptiaoilpcn de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Conformément aux dnosisiipos légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité solcaie railvtee à la petrriooon en matière d'accidents du taviarl et de maladies.

##### 7.4.3. Financement

Attachée à la msutlitaioian des fdons conventionnels, la bhnarce prolсноisefenle sentouit le fanmnneiect du paln de développement des compétences des entreprises, quеле que siot luer taille. La CNPEF déterminera, cqhaue année, l'enveloppe dédiée et les citdninoos d'accès. »

#### 5.2. Dnpiioitoss en suteion au départ en formation

La loi du 5 sbpretmee 2018 inctie fetreomnt les eneterpriss à expérimenter et ieovnnr dnas l'approche formation. Les diospintoiss listées ci-après cnsitetout atanut de levires ssecibteupls de feoasvriir ou déclencher le départ en formation.

Cet altrice annlue et rcaplme l'article 7.5 de la CCN intitulé « Période de pfsanosltearioiisonn » et deevnit cmome siut :

#### « Ailrcte 7.5

#### Dispositions en soeitun au départ de la formation

##### 7.5.1. Le soutein à la msie en plcae d'actions de foomrtan en siaiouttn de travail

Toute atcoïn de foiatormn puet être réalisée en soitiatn de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lros que l'entreprise et les sntutioais de tiraval spécifiques qu'elle présente cenusnotitt un terarin d'apprentissage dnou la réalité est dmeiilfeciint tsaroblanspe dnas le crade d'une aocitn de fotoramin classique.

La msie en palce d'actions de fritaoomon en situaiton de taarivl (AFEST) ddamene un dgiainstoc d'opportunité et de faisabilité, de mème qu'un agaomencecpnt en ingénierie, qui nécessite par conséquent la miitailoson de moyens.

La CPENF étudiera, en lein aevc l'OPCO, chargé de pmuvioroor en perulitcar cttee modalité formative, les vieos et myeons de développer l'AFEST.

##### 7.5.2. Le rceours aux neolluvs modalités de formation

De manière à fatecilir le développement des compétences, les prieearants suoaixc eaenngrucot les eprnriresets à considérer la peernctnie d'actions de foaomirtn réalisées en tuot ou piarte à distance, grâce à l'utilisation des mneoyis numériques.

Les praeraients soiucax atenitrt également l'attention des ersnretpis sur le fiat qu'il deeinvt désormais pirntent de resonanir suos l'angle de pcorarus de formation, l'accès à la ctcaoieitirfn pvuanot se firae de manière fractionnée, grâce à l'acquisition seccssivue dnas le tmeps de bols de compétences d'une mème ciiitfoarectn ou de cinitarticofes différentes. L'acquisition de compétences, par la msie en pcale aurce d'équivalences et de paesserlels etnre certifications, étant un ejneu mjaeur des pqtleiiois publiques.

Enfin, la neuvolle définition de l'action de formation, les possibilités offeetrs par le numérique et le rnefnrceomt de la lqgoiue de pcurraos alpnlpeet à un stoieun renforcé à l'appui aux expériences et ionvaintnos dnas le donamie de la formation.

La CPNEF verlelia en plteiairucr à arpopter son setouin à ces neulolevs modalités de formation, au treavrs des poertjs qu'elle iteinria ou financera.

##### 7.5.3. Les eirenttens professionnels

###### 7.5.3.1. Eneujx et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux pvrspiecees d'évolution pnlenfrioselsoe du salarié, naotmemnt en trmees de qifaotiiuaclns et d'emploi, est un mmoet privilégié puor rleeculiir les ptrjeos polnnesrefsois des salariés et étudier de quelle manière ils pnevut s'articuler aevc la démarche d'anticipation des binoses en compétences de l'entreprise. L'entretien poinnfsereol coopmte des ianifnomotrs rlveietas à la vaitdoailn des auicqs de l'expérience, à l'activation par le salarié de son copmte pnoesnerl de formation, aux antnemodebs de ce cotpme que l'employeur est slsuepicibte de feaicnrr et au cinoesl en évolution professionnelle.

À tervars cet échange, l'employeur vsie l'optimisation de sa gieston des ressrocues hnmeuias (GRH) et de sa ptiuuqloe de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sien de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui partnemet de fraie connaître ses pectpsvriees d'évolution pfsennoorellie et ses beoinss en formation.

Tout en tenant ctpome des atocins mises en ?uvre dnas le cdare du paln de développement des compétences, cet etntreain aodrbe les pnitos satnvius :

? les meoyis d'accès à l'information sur les dtisfpsiios rlatiefs à l'orientation et à la faootrimn des salariés ;  
? la détermination des ocfiebjts de paieflotanisoonsrisn pnaouv être définis au bénéfice du salarié, speulbcisets de lui pemtrtee

de s'adapter à l'évolution de son poste, de développer sa qualification ou de développer ses compétences ;  
? l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;  
? les modalités de l'utilisation de son CPF ;  
? les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;  
? les dispositifs d'accompagnement existants tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :  
? informent les salariés des modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bénéfices de compétences ou les orientent vers les outils adaptés ad hoc ;  
? dorment des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les possibilités de diplômes, à l'aide des points d'informations élaborés par l'OPCO, ou les orientent vers les outils adaptés ad hoc.

### 7.5.3.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien personnalisé avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perceptions d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif de parcours professionnels du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens personnalisés et d'apprécier s'il a :  
? suivi au moins une action de formation ;  
? acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;  
? bénéficié d'une progression personnelle ou professionnelle.

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères d'évaluation d'abondement par l'employeur du contrat professionnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens personnalisés différente de celles prévues dans le présent texte.

Pour rappel, un entretien personnalisé de formation doit être organisé au regard de besoins concrets prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la mise en œuvre de mesures.

#### Article 6 - Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Cet article annule et remplace l'article 7.6 de la CCN intitulé « Critères » et devient comme suit :

#### « Article 7.6

Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un droit de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové par la loi n° 5 du 22 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le droit de formation de chaque personne devient l'un des droits fondamentaux

d'accès à la formation pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le salarié lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanciers externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :  
? en faveur du salarié ;  
? en co-construction avec l'employeur ;  
? en vue d'une formation professionnelle.

Les possibilités de formation de la branche professionnelle existent en priorité sur :  
? la nécessité de compléter les salariés à l'usage du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des principaux clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;  
? la mise en place d'une réflexion portée à l'entreprise quant à l'opportunité de développer une politique interne de co-mobilisation CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire évoluer et d'augmenter la capacité à former les salariés de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique globale d'abondement du CPF en lien avec leurs besoins en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

À la demande des partenaires sociaux, la CEPNF instruit, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique de financement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail a étudié la possibilité de réserver une enveloppe des fonds mutualisés, qui sera consacrée au financement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant pas faire l'objet d'une prise en charge sur la PRO-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à co-financer font l'objet d'un travail de la CEPNF au second semestre 2019. »

#### Article 7 - Accueil de nouveaux entrants *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnes qualifiées. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de résilience et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance. Les partenaires sociaux encouragent la volonté de développer une politique active en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

Cet article annule et remplace les articles 7.7 et 7.8 de la CCN.

#### 7.1. Contenu de la politique de recrutement de droit commun

Cet article annule et remplace l'article 7.7 de la CCN intitulé « Répartition de la répartition des emplois » et devient comme suit :

#### « Article 7.7

Le contenu de la politique de recrutement de droit commun

#### 7.7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquiescer soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit une qualification dans les qualifications d'une convention collective de branche, soit une qualification de droit à un contrat de qualification professionnelle ou à la réinsertion professionnelle.

Ce contrat a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux

(revenu de solidarité active, allocations de solidarité spécifique et allocations aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquiescer une qualification professionnelle ou de compléter une formation professionnelle en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des éléments généraux, professionnels et techniques 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.

#### 7.7.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :  
? à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;  
? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;  
? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

#### 7.7.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquiescer une qualification professionnelle par :  
? un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;  
? un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;  
? une qualification reconnue dans les certifications de la convention collective de l'animation.

#### 7.7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

? soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se poursuit au début du contrat ;  
? soit à durée déterminée, en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

#### 7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions du code du travail, les aspects de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les éléments généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, dans une durée inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visés les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

#### 7.7.6. Contrat

Conformément aux dispositions 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 choisit pour être tuteur doit être véritablement et effectivement d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

? accueillir, aider, former et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;  
? organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;  
? veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;  
? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des aspects d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;  
? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties prenantes conviennent que, en plus des conditions légales :  
? le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;  
? le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

#### 7.7.7. Rémunération

La rémunération du tuteur de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

#### 7.7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les entreprises sauront déléguer à la CNEPF le soin de fixer une éventuelle contribution du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pour la partie de l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CNEPF et sous réserve d'un niveau de fonds mutualisés suffisants. »

#### 7.2. Soutien au développement de l'apprentissage

Cet article annule et remplace l'article 7.8 de la CCN intitulé « Assemblée générale » ainsi que l'accord du 26 juin 2015 relatif à l'apprentissage et devient comme suit :

##### « Article 7.8

##### Soutien au développement de l'apprentissage

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche animation. Les partenaires sociaux, conscients des enjeux attachés à l'apprentissage, ont signé un accord du 26 juin 2015, dont ils entendent rénover les dispositions.

Prenant acte du développement de la branche et de l'évolution de 141 contrats en 2014 à 447 en 2018 ? ils souhaitent ainsi saisir les opportunités du nouvel environnement né de la loi du 5 septembre 2018 pour ouvrir les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une interpellation au sujet de la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identifier des besoins en compétences des professionnels en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou évaluer la détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage et déterminer les compétences des professionnels.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux déléguent à la sous-commission ? nationale ? de la CNEPF et sa mission ? d'accompagnement ? le soin de suivre et de rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les problématiques identifiées, de nature à faire appel aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux doivent s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formation en



aeasgtrissipne et à luer qualité, aux ctiinondos rqiueues puor dviener maîtres d'apprentissage ou encroe aux citnonidos d'accueil des apprentis. Ils dneovrt noematnmt poprseor des acionts de ntraue à améliorer la msie en réseau d'employeurs, les citnodions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou enorce la prmotooin des métiers, parrcuos pisnnseloefors et sutceers d'activités cuvtores par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission ? alarencnte ? drvea nomaetnmt criodnue une réflexion et mneer des anticos reletivas à :

? l'information des eylpermuos et luer anmpoengeamcct ptiqurae dnas le prouracs manent à l'embauche d'un apprenti.  
? le sieoutn fcaneieir aux eelrmpuoyos d'apprentis ;  
? les ctoniidons d'accueil en esipntrere ;  
? le mllaaiige tetrioarril de l'offre de frtminooas en CFA ;  
? la qualité ravltee à l'offre pédagogique, les cdniotnois d'accueil des aetnrips en CFA, ainsi que les cindinotos de vie des apprentis.

#### 7.8.1. Ojebt du caonrtt d'apprentissage

Le crnatot d'apprentissage est un cntoart de taivral de tpye pliecuartir cnlcou entre un atrprnei ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, otrue le vsnmreeet d'un salaire, à aerssur à l'apprenti une ftmoiroan poeislrlnelosfe complète, dispensée puor prtaie en ertnsierpe et puor pirate en crtene de faatorimn d'apprentis ou sicoetn d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à tlaerliavr puor cet employeur, peadnnt la durée du contrat, et à sruive ctete formation.

Le crantot d'apprentissage est régi par les atrlecis L. 6221-1 et suvaints du cdoe du travial et suivants.

#### 7.8.2. Puilbc visé

Le canortt d'apprentissage concerne, de manière générale, des jnuees âgés de 16 ans au mumiinm à 29 ans révolus, au maximum, au mmonet de la csnoioucln du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le cdoe du travail, pvuneet vienr tempérer ces règles rtieavels à l'âge.

#### 7.8.3. Suattt et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispsoioints du cdoe du travail, l'apprenti bénéficie des dsnoitiosips alplclibapes à l'ensemble des salariés dnas la meruse où elles ne snot pas ceintoarrs à cleels qui snot liées à sa soiatitun de jenuue trvliuelaar en formation.

Par ailleurs, il ne puet poreicver un sarilae inférieur à un mnntoat déterminé en petcoarunge du Simc et vaairnt en fntocion de l'âge du bénéficiaire et de sa psoirsoernn dnas le ou les ccyles de fimatoorn faiasnt l'objet de l'apprentissage. Ces nuvaiey de sraiaie snot déterminés par vioe légale et réglementaire.

#### 7.8.4. Stuaatt du maître d'apprentissage et vloaostirain de sa fonction (1)

Le maître d'apprentissage a puor miosisn de cbretnoieur à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cneonpdroast à la qifauilaotcn recherchée et au ttrie ou diplôme préparés, en loiasn avec le centre de fortomain d'apprentis.

Le salarié cishoi puor aursser la fntocoin de tuteur diot répondre aux cionodtins steiunavs :

? être tiuilrate d'un diplôme ou d'un titre relenavt du domanie pnsnoeefiorsl coasdpnrenrot à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au mnios équivalent, jfjsaiunt d'une année d'exercice d'une activité pfsnenoorlelise en rpparot avec la qfiiautoliacn préparée par l'apprenti ;  
? jsiteuifr de 2 années d'exercice d'une activité polnnsrselfseioe en rppraot avec la qiuuittcaofan préparée par l'apprenti.

L'employeur vlilee à ce que le maître d'apprentissage dosipse du tmeps nécessaire puor anacpmeccor l'apprenti et ogriasenr les

aneloits avec le CFA. La chgare de tiraval de l'intéressé devra être adaptée au mnmoet de la psrie de la foitoncn de maître d'apprentissage et pnredra comtpe nanemtomt le nobrme de peeonrsns tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de fonirtaoms lui pmtaeetrnt d'exercer crreetmonect sa mosiisn et de sruive l'évolution du cotnneu des frntmaois dispensées à l'apprenti et des diplômés qui les valident.

Les pearireatns sicuaox initnct les eisrnerptes à verlsioar la fcoointn de maître d'apprentissage exercée par les salariés, neonmamtt en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage preemt d'acquérir des dirots comptabilisés en euros, itricnss sur le ctompe d'engagement ctyoein (CEC).

Enfin, la prise en caghre des fmrtoaois des maîtres d'apprentissage frea l'objet d'une antiotetn particulière de la prat de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les disiioitspons nécessaires en la matière.

#### 7.8.5. Mesrues d'accompagnement aux eyrepuloms d'apprentis

Des meuerss de nurtae financière vnneniet en situeon au reterenumct d'apprentis. Ainsi, les elpmeuryos d'apprentis bénéficient d'aides de la prat de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en caghre les coûts liés à l'exercice de la footncin de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces meeruss de soutien, la CPNEF de la bnrahe étudiera, sur psrpoioiotn de la sous-commission ? atarnenle ?, la possibilité de mrtete en palce des meesrus de stuoein finecnair ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des elpoevepns financières poruonrt être réservées à cet efeft sur les fonds ceoeivnonntls mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les ptaranreies saoiucx de la bnrahe organiseront, dnas le cadre de la sous-commission ? anactrele ? et avec le seouitn de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des eprmluoyos dnas leurs démarches puor tuervor et alucliicer des apprentis, de msie en rloietan avec les CFA, ou eocnre de conseil. »

*(1) L'article 7-8-4 de la cooevinnn cceilvotle est étendu d'une part, suos réserve du recsept des dniooipsists de l'article L. 6223-8-1 du cdoe du tvraial et, d'autre part, suos réserve que les critères d'accès au turtoat ne snoiet pas cuuaifmlts conformément aux dpisnoioits de l'article R. 6223-22 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 aivr 2021 - art. 1)*

#### Article 8 - Formation des dirigeants bénévoles En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cet aitrce aunlne et rcapemle l'article 7.9 de la CCN intitulé « Oeriatovrbe des métiers de l'animation » et diveent comme siut :

#### « Alricte 7.9 Formation des dieniatrgs bénévoles

L'accès à la fromtoian de digraneits bénévoles est un axe majuer de poleiaanistforsson de la fcnioion eoepmluyr dnas la puraplt des srctuetrs avscotiiasies de la branche.

Les pieranerats scuaiox afiremfnt ansii la nécessaire fiooatmrn des detgianirs bénévoles, aoutt iedinnpasbsle puor l'adaptation petmernnae et la pérennité des struources rlenavet de la CCNA. Les ogoisntanairs serniaaigts etdnenent fraoevsir l'évolution des compétences des rbleonaespps bénévoles associatifs, asuasnmt des fnooctins de dirigeants, à trarves le feannecmit d'actions de formation. Les modalités de msie en ?uvre ansii que la détermination de la nraute des anitocs de famiootr nnot définies et déléguées à la CPNEF. »

#### Article 9 - Champ d'application, durée et date de prise d'effet En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des secteurs rattachés au champ d'application des dispositions de la loi n° 2018-110 du 12 février 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, à compter du 1er janvier 2020.

Pour les entreprises adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1er janvier 2020.

Pour les entreprises non adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, qui adhèrent à cet avenant à compter du lendemain de la date d'extension, il est convenu de procéder à une régularisation du versement de la cotisation formative par les modalités visées à l'article 1er du présent avenant.

(1) Ailrcte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 5 avril 2021 - art. 1)

Article 10 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 11 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir »

# Avenant n° 177 du 1er octobre 2019 relatif à la modification de l'intitulé de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Intitulé de la convention collective  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Au regard du contexte présenté au préambule du présent avenant, les parties prenantes décident de modifier l'intitulé de la convention collective de l'animation de manière à :

« Cnnoioevtn celilvcote niaatlone des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agiansst pour l'utilité sociale et environnementale, au service des travailleurs ».

« pinoorefnsel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de contrôle et de suivi des fonds impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche de l'animation décident de faire évoluer les dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à mieux intégrer les jeunes et les outils numériques et aux salariés de relever ces nouveaux enjeux.

Face au contexte législatif, social et économique, la branche doit s'adapter. Pour répondre à ces changements, les parties prenantes s'accrochent à ce qu'il est prévu d'anticiper les besoins en compétences des entreprises, de renforcer la qualification, de développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche. La formation professionnelle constitue l'une des clés de voûte de la démarche d'épanouissement pour relever ces défis majeurs.

Le présent avenant vise ainsi les objectifs suivants :  
? accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;  
? accompagner l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications ;  
? mener, développer et renforcer la qualité de l'accompagnement professionnel ;  
? renforcer l'attractivité des métiers de la branche ;  
? promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle ;  
? favoriser les parcours professionnels au sein et en dehors de la branche, notamment dans le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Cet avenant reprend les articles 1.6.2 et 1.8.5, ainsi que le titre VII de la convention collective. Enfin, il aligne et reprend l'accord du 26 juin 2015 relatif à l'apprentissage.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche de l'animation. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Ils décident de la désigner communément sous l'acronyme « ECLAT ».

Ainsi toute référence, dans la convention collective ainsi que dans l'ensemble des textes qui s'y rattachent, à « convention collective de l'animation », est remplacée par « convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des travailleurs ».

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 4 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 5 - Révision. – Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

La convention collective de l'animation (IDCC 1518) a été signée le 28 juin 1988 et étendue en janvier 1989.

D'abord elle s'est incarnée par l'activité de l'animation socioculturelle (associations culturelles, socio-éducatives et de loisirs, loisirs de plein air, centres de vacances et centres de loisirs sans hébergement, maisons de jeunes et de la culture, activités d'accueil scolaire et périscolaire), l'application de la convention collective s'est peu à peu étendue à d'autres activités pour lesquelles les liens sont liés à la diffusion de la culture et de la connaissance du patrimoine, aux activités d'enseignement, dans les matières artistiques, notamment, aux activités d'information, de sensibilisation et de défense de l'environnement.

C'est en tenant compte de la diversité des activités relevant de la convention collective, que les partenaires sociaux ont engagé au cours de l'été 2019 une réflexion sur la mise en place de l'intitulé de la convention collective. En effet,

l'intitulé actuel de la convention collective, centré sur l'animation, ne reflète pas la réalité des activités concernées et peut ainsi être adapté à sa bonne utilisation et appliquée par les employeurs et salariés relevant de ce champ conventionnel.

Face à ces constatations partagées, les partenaires sociaux se sont accordés sur le fait que le nouvel intitulé de la convention collective doit refléter au mieux les métiers de la branche, les missions des entreprises, les valeurs et les engagements défendus, tout en ayant pour objectif que ce nouvel intitulé ait une portée globale et s'applique pour l'ensemble des acteurs.

Ainsi, ils ont souhaité que ce nouvel intitulé soit en cohérence et adapté à la réalité actuelle de la branche dans toutes ses dimensions, c'est-à-dire à ce qu'il regroupe les métiers de l'éducation, des loisirs éducatifs, de l'animation et de la culture ce qui concerne les secteurs et l'action culturelle, qui assignent pour l'utilité sociale et l'employabilité et ce au service de l'ensemble du territoire.

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité préciser que l'objet du présent avenant vise uniquement et exclusivement la mise en place de l'intitulé de la convention collective, il ne modifie en aucun cas le champ d'application défini à l'article 1er de la convention.

*aux compétences habilitées à débattre des décisions collectives de l'organisation sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de pot-croûte complémentaire. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)*

## Avenant n° 178 du 1er octobre 2019 modifiant le titre XI Complémentaire santé relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de ne pas avoir entendu prendre de dispositions spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de ruées mobilités de firms de soins de santé dont peuvent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 2 - Prestations  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'article 11.3.4 de la convention collective, intitulé prestations, renvoie aux tableaux de gains et de frais de l'annexe dénommée : « gains et frais complémentaires santé complémentaire santé obligatoire ».

Suite à la décision de la branche de modifier en conformité ces tableaux avec la réglementation en vigueur ainsi qu'avec le nouveau cadre des garanties du contrat responsable, les tableaux de gains et de frais prévus à l'annexe dénommée : « gains et frais complémentaires santé obligatoire » de la convention collective, sont annulés et remplacés comme suit :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0047/boc\\_20190047\\_0000\\_0004.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0047/boc_20190047_0000_0004.pdf)

(1) *Acilire étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives*

Article 3 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Article 4 - Dispositions diverses  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 5 - Révision, dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant a pour objet :

La mise en conformité des garanties du régime de l'article 11.3.4 intitulé « Prestations », (qui renvoie aux tableaux de gains et de frais de l'annexe dénommée : « gains et frais complémentaires santé complémentaire santé obligatoire ») avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la mise en œuvre de la réforme du « 100 % santé » instaurée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 applicable les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions autorisant un accès sans restriction à certaines prestations d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à l'ajout de la cotisation des cotisations d'assurance complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat restructuré »).

# Avenant n 179 du 8 octobre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Garantie capital décès  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

« L'article 8.2 du titre VIII « prévoyance » de la convention collective précitée et consacré à la garantie capital décès est ainsi modifié :

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant la liquidation de sa pension de veillesse du régime de base entraînant la rupture de son contrat de travail, ou à partir de la date à laquelle le salarié est rattaché par la sécurité sociale en état d'invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de référence pour les salariés non affiliés à l'AGIRC. Pour les salariés affiliés à l'AGIRC, ce capital décès s'élève de 300 % du salaire annuel de référence sur la tranche A et de 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche B.

Le salaire de référence servira 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 2 - Garantie incapacité  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'article 8.5 du titre VIII « prévoyance » de la convention collective précitée et consacré à la garantie incapacité est ainsi modifié :

« En cas d'arrêt de travail, pris en compte 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 versées de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 150 heures par trimestre ou consécutives sur une base forfaitaire de sécurité sociale), est égal à :

- ? pour les salariés affiliés à l'AGIRC : 87 % du salaire brut de référence ;
- ? pour les salariés non affiliés à l'AGIRC : 79 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence servira de base au calcul des prestations est le salaire brut des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les prestations sont servies à partir du 91e jour d'arrêt de travail consécutif ou non et ce, dans les cas suivants :

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

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés en situation d'incapacité de travail et pendant des périodes à ce titre à la date de prise d'effet du présent avenant, les indemnités journalières complémentaires seront versées conformément à l'annexe de la base du niveau de prestation en

vigueur lors de la publication de l'arrêt de travail. »

Article 3 - Garantie invalidité  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'article 8.6 du titre VIII « prévoyance » de la convention collective précitée et consacré à la garantie invalidité est ainsi modifié :

« 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'invalidité permanente absolue supérieure à 66 %, il sera versé une rente jusqu'au décès de la pension de la sécurité sociale.

Le montant, y compris les prestations servies par la sécurité sociale versées de CSG et de CDRS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 150 heures), s'élève pour les 2e et 3e catégories à 84 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut de référence net des cotisations de la garantie incapacité.

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

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Pour les salariés en situation d'invalidité et pendant des périodes à ce titre à la date de prise d'effet du présent avenant, la rente complémentaire sera versée conformément à l'annexe de la base du niveau de prestation en vigueur lors de la mise en invalidité. »

Article 4 - Taux de cotisation  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'article 8.7 du titre VIII « prévoyance » de la convention collective précitée et consacré aux taux de cotisation est ainsi modifié :

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

## 8.7.1. Salariés non affiliés à l'AGIRC

- À la charge exclusive de l'employeur :
    - ? 0,021 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie temporaire de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).
  - À la charge exclusive du salarié :
    - ? 0,335 % du salaire brut (tranches A et B), destiné au financement de la garantie incapacité (art. 8.5).
  - À 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 cotisation 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 cotisation est la suivante : 0,069 % employeur et 0,021 % salarié ;
    - ? 0,538 % du salaire brut (tranches A et B) pour la garantie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette cotisation est la suivante : 0,373 % employeur et 0,165 % salarié ;
- Soit un total de (a + b + c) de 1,094 % du salaire brut (tranches A et B) réparti à raison de 0,547 % pour l'employeur et 0,547 % pour le salarié.

## 8.7.2. Salariés affiliés à l'AGIRC

### 8.7.2.1. Tranche A

À la charge exclusive de l'employeur : 1,50 % TA, conformément à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des salariés (reprenant les termes de la

cvteoinonn coiltclvee nntaole de rreiteae et de prévoyance des caders du 14 mras 1947), réparti ainsi :

- ? 0,664 % TA destiné au fncnemnieat de la gtarniae décès (art. 8.2) ;
- ? 0,09 % TA au ttrie de la rtene éducation (art. 8.3) ;
- ? 0,021 % TA destiné au fncanemiet de la gniratae minieatn de sraliae du pnnorsel non indemnisé par la sécurité silacoe (art. 8.4) ;
- ? 0,335 % TA destiné au fanennmeict de la gnirtae incapacité (art. 8.5) ;
- ? 0,39 % TA destiné au facninemnt de la grniaate invalidité (art. 8.6).

#### 8.7.2.2. Thrcnaes B et C

a) À la cahрге exluivsc de l'employeur :

- ? 0,021 % TB et TC, destiné au femnnciet de la gatnraie maitnien de salaire du prenosnl non indemnisé par la sécurité solaice (art. 8.4).

b) À la cgrahe eisvlucxe du salarié :

- ? 0,335 % TB et TC, destiné au feaennimct de la grntiaae incapacité (art. 8.5).

c) À la chrage de l'employeur et du salarié :

- ? 0,120 % TB et TC puor la gritanae décès (art. 8.2). La répartition de ctete cntuotioirbn est la savtuine : 0,091 % eeplyoumr et 0,029 % salarié ;
- ? 0,090 % TB et TC puor la gartiane rtene éducation (art. 8.3). La répartition de cette ctutniobriion est la sunvaite : 0,069 % eopmuyelr et 0,021 % salarié ;
- ? 0,528 % TB et TC puor la gartnaie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette cuoiitnrtrbn est la sinutave : 0,366 % eluopeymr et 0,162 % salarié ;

Soit un toatl de (a + b + c) 1,094 % TB et TC réparti à rsiaon de 0,547 % puor l'employeur et 0,547 % puor le salarié. »

Article 5 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

## Avenant n 180 du 16 décembre 2019 à l'avenant n 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ;
	FO ;
	UNSA,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aanevt s'applique à l'ensemble des eiretnpsres de la bachnre de l'animation. Par ailleurs, conformément aux disntiopsios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eipeertsrs de monis de 50 salariés, le présent avnneat ne nécessite pas la msie en plcae d'un accord tpye proposé par la bcanhre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cet atlrce alnune et rcaemple l'article 7.1 de la ctonnoiven ciltoevcle naatnirole et dvneeit comme siut :

#### « Alctire 7.1

Le femnannecit de la fmitaorn pleofsloeinne : pncnaripioitts financières des entreprises

Toutes les eepenrstris de la banrhce de l'animation snot teeuns de ctnibeour au faneneicnmt de la fiaotmorn poiolsfeennlse à hauuetr de 2,1 % des rémunérations versées. Ctete cirbtoiuonn taolte comprend la cnootubtirin légale et la cobottiuinrn ctnlnnnievoleoe prévues aux ailetrcs 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

#### 7.1.1. Cittononibrus légales

##### 7.1.1.1. Crotiotnibun à la fmooitarn professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Suivant les disotospniis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pirteas singietaras n'ont pas reentu de diitosnoips spécifiques tlees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taraivl à l'attention des esiertenrps de minos de 50 salariés dès lros que le présent annavet vsie à moeidfir le régime ccteilolf orbtaioiige de prévoyance dnot diot bénéficiier tuot le pennsoerl d'entreprise rlevneat de la cnoetvionn clevoctlie de l'animation et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

#### Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent avenat est clconu puor une durée indéterminée. Il penrd eefft le 1er juor du mios suvanit celui au corus dquuel est publié l'arrêté d'extension au Jounarl officiel.

Le présent anaenvt puorra être révisé ou dénoncé conformément aux diionopssits légales.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcietoirn générale du travail.

Les paetris au présent anvnaet en deanemndt l'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent avennat a puor oebjt de miedofir les gainertas et tuax de cootastiin du régime de prévoyance de la cveointonn cltlviceoe ninlaotae du 28 juin 1988.

Conformément au cdoe du travail, les eerenrsitps snot tueens de vrees une cbruniototn légale, de 0,55 % du manontt du revneu d'activité renetu puor le cucall des catosiniots soealics mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sciaole puor les epteernnis de monis de 11 salariés, et, suos réserve des dpsiointios aicpaellbps en cas de fshmesiancnerl de seuil, de 1 % puor cleles de 11 salariés et plus.

#### 7.1.1.2. Conutoibrtn au fncmnaieet du CPF-CDD

Conformément au cdoe du travail, tteuos les eirresnptes snot ausjtietss au vnmreeest d'une cirbuttiionn de 1 % du reenvu d'activité rnteeu puor le cuacl des ciitatnooss slacioes des tialieturs d'un crnaott à durée déterminée (hormis cuex elucxs en acloatipin du 3e alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sialcoe au tirte du fncnmeanet du copmte peoesnrl de fatrimoon puor les tteraiiuls d'un cntorat à durée déterminée. Ctete cuinorttiobn s'ajoute à cllee prévue à l'article 7.1.1.1 de la cnveitnon cloilecvte nationale.

#### 7.1.1.3. Ctellcoe des crtntinioobus légales

La ctocelle des crttoointrubs mentionnées ci-dessus est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 7.2 de la cvoonnetin ccltilvoo nntiaaole puis, conformément aux dnoptioiss légales et réglementaires, ces cittoirobunns seront recouvrees par les uonnis puor le rmnoreuevcet des ctstaionis de sécurité scailoe et d'allocations familiales.

#### 7.1.2. Coriintubton supplémentaire conventionnelle 7.1.2.1. Dtospoiiss générales

Il est instauré une ctooiibunrtn supplémentaire conlneoveltnie aanyt puor oebjt le développement de la foatrimon pilnsoreselinfoe cunnoite et dnot l'assiette, le taux, le cltoelucer et l'utilisation snot déterminés aux acltries suivants.

#### 7.1.2.2. Aeststie de la cinootbutrin supplémentaire conventionnelle

L'assiette de ctete cuootinbitrn est établie en référence au manontt du rneveu d'activité retneu puor le ccuall des ciooisatnts seocalis mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cstiitnooas salceois

est foaafirrtie (personnel d'encadrement des cnrtees de vcnecaas et de loisirs, prsnneol employé par des aocsiontasis setvripos ou d'éducation populaire, futrrmaeos oicnoeslcas ?) puor lsqulees l'assiette à pdenrre en cmptoe est le saralie brut.

#### 7.1.2.3. Tuax de la croubotinitn supplémentaire conventionnelle

De manière à ciurenobtr gleoenamlbt à heutaur du tuax de 2,1 % mentionné l'article 7.1 de la cnveinootn cclctvloie nationale, les estirpenres s'acquittent, au-delà de la cnobittuiron légale visée au 7.1.1.1, d'une cnototbiurn supplémentaire conventionnelle, dnnt le tuax est ajusté par différence au tuax de ladtie cuonbottriin légale.

En l'état des dnsiitospois légales à la sunrigtae du présent avenant, le tuax de la citobnroitun supplémentaire cvlnnoloeinntee s'établit à :

? puor les eepeistnrrs de moins de 11 salariés : 1,55 % ;  
? puor les erpeenstirs de 11 salariés et puls : 1,1 % (sous réserve des dosoniipstis aclpebplias en cas de fnmhsanrcsieet de seuil).

La cniuobritton supplémentaire colvnnnoilneete ctisutnoe un complément sbstnaeiutl à la ctibnouoitrn légale et prmeet de répondre aux boseins iamtrnpts des esenriperts de la bnhrace en matière de développement des compétences et qualification, ggae de la qualité des svrecis déployés et proposés aux bénéficiaires de lrues actions. L'accès à la foratomin et à la certification, vteceur d'attractivité et de fidélisation puor les salariés, s'en tourve asnii facilité.

Les dpiistiosons du présent acrilte entenrt en vuegiur dès le 1er jeainvr 2020 et s'appliquent à la fxiaotn des cunnttobirios deus au tirtre de cuahqe année à pirtar de l'année 2020.

#### 7.1.2.4. Coetllce de la ctouobtrinin supplémentaire conventionnelle

La crotiobunitn supplémentaire ceoevnotllinne est versée par teutos les eesrtnpreis de la bnhrce de l'animation à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la covoenntin celolcivte nintoaale et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la bcarne conformément aux diintsiospos légales.

#### 7.1.2.5. Uitloistan de la cnbiurotton supplémentaire conventionnelle(1)

La cbotoirinun supplémentaire ceilvnnootlene versée par les eiteprssens gtainrat une muistltuoiaan des fodns nécessaire au développement de la fimtaoorn au sien des eireepstnrs et créée asini un huat degré de solidarité enrte eptreienrsr ceeurvots par la brhacne professionnelle, au piorft de la frmtaooin des salariés et des petorjs de développement des entreprises.

Ces rsruseceos financières mutualisées peeetnmrt ntmomenat et en paeiulticrr :

? de développer une offre de fmioitarn et une poluiiqte de psire en cgahre particulièrement adaptées aux spécificités des ersprieetns de la bcrnhae et anisi :

? ? arcedcor des aeids financières supplémentaires aux enitererpss puor siuteonr luer paln de développement des compétences ;

? ? aoerccdr des piesrs en caghre complémentaires aux tuax ou frtifaos appliqués par l'OPCO puor des dfspisotiis tles que le crtonat de psialoonanftisesorin et/ ou d'apprentissage ;

? ? fniacenr des aitoncs cvloceetlis naletainos et territoriales, dnns un ocebijft d'optimisation, de msttaulauoiin et de dsoufufin auprès du puls grnad nombre, d'actions d'intérêt ccoelltif ;

? ? ceonoivcr et fiacnenr le clgtaaoue de fmnoartois de la bahrcne ;

? de cstleoaaaitcrnur aevc les acurets des peioulqits peqibus et ainsi onbeitr des cemnitneonfcs au prifot de pjtoers elpomi foaortimn d'envergure nntialoe et d'intérêt général ;

? d'assurer les mnisios d'observation, d'anticipation et d'appui à la msie en ?uvre de démarches de GEPC au naiveu des esperrnties et des titorriees ;

? de développer une pltiqioe d'ingénierie de certification, ielipnnbssdae en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des empiols au sien de la brhacne ;

? de sinteour le développement de l'apprentissage ;

? de nueor tuot peanraitrat uilte à la ptiroomon du steuecr et de ses métiers, de la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des enrpeteirs dnns la msie en palce de luer pqlutiioe de formation.

Le bénéfice des acotins et pierss en caghre financées par des fnods mutualisés isuss de la ciinntoborun supplémentaire ctlivennolnenoe est réservé aux errtnpeesis à juor du vseemernt de ladite contribution.

Au tirtre de la coinrbiotutn supplémentaire conventionnelle, les paeenirats suoacix dnnenot mnadat à la CNPEF aifn qu'elle définisse anelulennmet les priorités (plan, anacltnere ?) et les ciuqmuomne à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la cntvonoein clilvtoece naaolntie qui en asrseura l'application.

Les dinoposiitss du présent atcirle ennrett en veguiur dès le 1er janievr 2020 et s'appliquent à la fxaiotin des ciobonttinurs deus au tirtre de cqhuae année à pitrar de l'année 2020.

#### 7.1.3. Cotoritiubnn supplémentaire volontaire

En sus des ctburnooniits visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les erptieernss de la brhacne de l'animation peuvent, sur une bsae volontaire, veresr à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la ciovnetonn clcvotliee nitalaoe des conirbtniouts supplémentaires ayant puor obejt le développement de la firmtoaon pflnleoerosnsie continue.

Les dsosniitipos du présent alcitre ertnent en vueiugr dès le 1er jnvaier 2020 et s'appliquent à la fxitoian des corbintnoiuts deus au tirtre de cahuqe année à piartr de l'année 2020. »

(1) *L'article 7-1-2-5 est étendu suos réserve du rscpeet des dionotispss de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 avril 2021 - art. 1)*

Article 3 - Modification de l'article 7.1 relatif au contrat de professionnalisation de droit commun de l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Cet aiclrtre miofdie l'article 7.1 de l'avenant n° 176 en aauinnt et remplaçant les arcliets 7.7.4 et 7.7.5 de la cteoninvn cvltcloiee nationale, qui dievnnneet cmmoie siut :

« 7.7.4. ? Durée de l'action de ptlasiasonsoirsenifn dnns le crdae du catnrot de professionnalisation

Le ctnoart de psosnaaineoioislrftn est établi par écrit.

Il s'agit d'un ctnarot :

? siot à durée indéterminée. L'action de potieionorafinsalssn se stuie alors au début du ctnoart ;

? siot à durée déterminée, cnlocu au titre de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

La durée du ctorant de psrniesosofonalitian lorsqu'il est cclonu puor une durée déterminée ou de l'action de pisenlinossoairfotan lorsqu'il est clconu puor une durée indéterminée diot être cpismroe ernte 6 et 24 mios puor l'ensemble des plubcis éligibles au cnrotat de professionnalisation.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les puilchs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

7.7.5. ? Durée de l'action de firtmoaan dnns le cdrae du ctarnot de professionnalisation

Les aocitns de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les ennetiegmss généraux, pnsioolfnseres et tchqenluoegois snot d'une durée milniame cmsirope entre 15 % et 60 % de la durée du coarntt de pastinioorsanfolisen ou de l'action de pfsnrosiaaaltnsiooen du cntarot de poosnarofseiiistlnan à durée indéterminée, snas poviour être inférieure à 150 hurees puor l'ensemble des bénéficiaires vsiant les qaanufcliioits éligibles au cnroatt de professionnalisation. »

Article 4 - Modification de l'article 7.2 de l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, intitulé « Soutien au développement de l'apprentissage »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Cet article modifie l'article 7.2 de l'avenant n° 176 en remplaçant l'article 7.8.5 qui devaient comme suit :

« 7.8.5. ? Mesures d'accompagnement aux eouperymls d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les entreprises bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son directeur d'administration, l'OPCO peut prendre également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CNEPF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission ? art. 176, la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financières et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des mesures financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission ? art. 176 et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de manière concertée avec les CFA, ou émettre des conseils. »

Article 5 - Champ d'application, durée et date de prise d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective de l'animation et ce, à compter du 1er janvier 2020.

Pour les entreprises adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1er janvier 2020.

Pour les entreprises non adhérentes au syndicat d'employeurs représentatif dans la branche, qui adhèrent à cet avenant à compter de la date de l'avenant, il conviendra de procéder à une régularisation du versement de la cotisation professionnelle selon les modalités visées à l'article 2 du présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.  
(Arrêté du 5 avril 2021 - art. 1)

Article 6 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Avenant n 181 du 11 juin 2020 relatif au fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant a pour objet d'apporter des modifications à l'article 1er de l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle ainsi qu'à l'article 7.1 relatif au contrat de professionnalisation de droit commun et à l'article 7.2 relatif au soutien au développement de l'apprentissage du même avenant.

En effet, au sens de l'article 1er de l'avenant n° 176 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, la référence de l'année de la MSB sur laquelle est calculée la contribution supplémentaire ceintournée est une « clé » qui a pour conséquence de modifier l'esprit des négociations des partenaires sociaux.

Dans la mesure où elle engendrerait des impacts négatifs sur la pérennité de la contribution versée par les entreprises, les partenaires sociaux ont souhaité réviser l'article en question.

Quant à l'article 7.1 de l'avenant n° 176 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, dans sa disposition relative à la durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation, il est précisé qu'elle est fixée conformément aux dispositions du code du travail, or il s'agit d'une mesure dérogatoire.

Enfin pour l'article 7.2 de l'avenant n° 176 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, dans sa disposition relative aux mesures d'accompagnement aux eouperymls dans le cadre du contrat d'apprentissage, une précision sur les règles de prise en charge était nécessaire.

Ainsi le présent avenant annule et remplace l'article 1er de l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle, ce qui annule et remplace l'article 7.1 de la convention collective. Par ailleurs, il modifie l'article 7.1 de l'avenant n° 176 en annulant et remplaçant les articles 7.7.4 et 7.7.5 de la convention collective nationale. Enfin, il modifie l'article 7.2 de l'avenant n° 176 en annulant et remplaçant l'article 7.8.5 de la convention collective nationale.

Article 2 - Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

Cet article annule et remplace l'article 1.8 de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation).

L'article 1.8 intitulé « Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme » devient comme suit :

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

Article 1.8.1  
Destination du fonds

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer :  
? les dépenses de frais (déplacements et salaires) des représentants des délégations des salariés et des eouperymls appelées à participer aux travaux et réunions de l'ensemble des comités et sous-commissions paritaires

(CPPNI, CPNEF, cosmomisin prévoyance et santé, csienol de gosietn du FCAPA, sous-commission alternance, sous-commission osvrraeobtie et certification), les goepurs de traaivl décidés par cuacnhe de ces cmmionssois et sous-commissions, asini que totue réunion résultant d'une décision de l'instance piatrare tlee que prévue au a de l'article 2.5 de la présente cvnteonoin ;

? le rmemesrubeont aux ogarnainotsis scleyaidns de salariés et d'employeurs des fairs engagés puor la préparation des réunions, le sivui des tavrax et la msie en ?uvre des ttexes cnveolneonints (diffusion, iaooifmtrn ?) ;

? la msie en ?uvre d'études, enquêtes, aelnyass ou ecore caotulsinnots jqueurdius décidée par les penairatres soaciux de la branche.

Une aotiossiacn de goeitsn créée par les ornaatngis sylaidecs représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en cmotpe des dépenses et fxeira les modalités de giotesn des fdns collectés.

#### Article 1.8.2 Financement du fonds

Le fannmceiet de ce fdns est assuré par une catitison aneunlle à la cgrahe des elyrmeupos etrnnt dnas le cmhap d'application de la cvnotienn cvcteollie nanaloite ÉCLAT (ex-animation).

L'assiette de cttee ciotsaotin est établie en référence au mtnant du renveu d'activité renteu puor le culacl des coiintsatos siaelos mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des ctoitoniass soacleis est ftiifraaoe (personnel d'encadrement des cerents de vacanecs et de loisirs, poenresnl employé par des aacnoisstios sepoitvrs ou d'éducation populaire, ftmrraeuos oascclionnes ?) puor lueqless l'assiette à pnerde en cpmtoe est le sraliae brut.

#### Article 1.8.3 Montant de la cotisation

La ctsoiaaotn est fixée à 0,1 % et appelée dès le prmeier centième d'euro.

Le peeirmr prélèvement s'appliquera sur la fiaitxon de la catsioin due au ttire de l'année 2020, appelée par l'OPCO seoln son rmhtye de cectlole des ctnnotbruiios de la fmitoorn professionnelle.

#### Article 1.8.4 Collecte de la cotisation(1)

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la cnoinevtn collective, est chargé de reunevocrmnt de cttee cttooisin suaf nulvloee dissbootiin légale ou réglementaire désignant un aurtc celculeor obligatoire.

#### Article 1.8.5 Remboursement des srlaies des représentants aux commissions

Les srealias des représentants des oiaatrnnsogis seynalcids représentatives d'employeurs et de salariés srneot remboursés sur les fdns ansii collectés et sur la bsae d'un jtifcsiatiuif présenté par l'employeur de cuhaqe représentant et dnas la liitme du nmrobe de représentants par oogariintasn prévu puor cuhaqe cossmioin soeln les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

#### Article 1.8.6 Remboursement des siaaelrs des représentants sydaunx puor la piipaotaicrtn à des congrès

Les saeralis des représentants des orinoatasigns sycidaneln représentatives appelés, dnas les coiintdnos prévues à l'article 2.5 du tirte II de la cniotovnen collective, à tpaicperr à des congrès et/ ou à des assemblées suttirtaas de luer orgsainoatin dûment convoqués snoert remboursés sur les fdns ainsi collectés et sur la bsae d'un jusifaicttf présenté par l'employeur de cuhaqe représentant et dnas la liitme de 8 000 ? par oagtrnoaisin sdniacyle representative et par année. Ctete smome porura être cumulée sur une période de 4 années.

Ces numsbereoeemts soenrt effectués sur mdaant des oangnaioistrs salecinyds de salariés getnrraoieiss du fonds. »

(1) Dnas l'attente de la msie en plcae du diostspiif prévu par l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 sbtrmpeee 2018 puor la liberté de coihsir son ainevr professionnel, et dnas l'hypothèse où l'association cirsioaht de déléguer le roveuemcnt de la cintutoobrin au fnniaecenmt du dlogaue scaiol à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à ttire psiroviore et dérogoaire, puor les années 2020 et 2021, que cet opérateur prroua procéder au rnouveemct de ctete collecte, suos réserve de la msie en plcae d'une comptabilité séparée et de frais de reovceernmut spécifiques et à cnoiidton qu'il ne procède pas à la riioiertstudbn des crédits aux ontignraioass sdnleaiycs de salariés et pieneresnoloflss d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail. Par conséquent, l'article 1.8.4 est étendu suos réserve du recepst des dtisioniosps de l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 aivr 2021 - art. 1)

#### Article 3 - Absences pour raisons syndicales En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

Cet aiclrte mdoijfe l'article 2.5 de la contivenon clvoiletce naoilatne ECALT (ex-animation).

Il est ajouté à l'article 2.5 « Acseebns puor roansis sanycdleis » dnas la partie « a) acnesebs dnonat dirot au mtinaein intégral de sraaile » l'alinéa snuivat :

Participation aux ieisernnlcdyats de branche, après décision de l'instance paritaire. La psire en chrage est limitée à 2 ppiataticnrs par oaiiargstnon et nécessite la présence d'au mnois une posrnene par orinoisagatn sdncylaie de salariés représentative dnas la branche.

#### Article 4 - Durée et date de prise d'effet En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

Le présent annvaet est clnocu puor une durée indéterminée. Il ertne en vuieugr à cotempr de sa dtae de signature.

#### Article 5 - Dispositions diverses En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtoisioisps légales anisi que d'une dmndae d'extension.

#### Article 6 - Révision, dénonciation En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

Le présent annavet porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dpisootsinis légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

Le diuagole sicaol au sien de la bhacrne ÉCLAT (ex-animation) est extrêmement dimyqnae ces dernières années, d'une prat puor répondre aux oiigntlbaos légales et réglementaires snas cesse évolutives et d'autre prat puor pnrrede des mureses nécessaires et adaptées à la diversité des eiertpsnes de latdie branche.

Pour bénéficier d'un dailugoe scoial rihce et de qualité, la bhancre diot être dotée de fonds nécessaires puor mneer à bein l'ensemble des msonsiis qui lui snot dévolues. Par ailleurs, le cethanir de la ritsatrceruon des bnrcaehs iopsme de mener de nbeesourms réflexions, d'établir des états des liuex via des études aifn de connaître au mueix les scureutts qui cttenuosint la bahncre dnas le but de gtianrn les dirots sociaux, de développer les activités et de sécuriser la pérennité de teouts les erineertspns de la branche.

C'est dnas ce cdare que les pnrtreeaas siaocux de la bhacrne ÉCLAT (ex-animation) ont souhaité ccuorlne un anvneat révisant nmaemton le tuax de la caotstiiin « Fnods puor le fmotinnneeoct et le développement du pasitramrie ».



# Avenant n 183 du 1er octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs grille spécifique

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des esiprretns de la bhancre ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dintosipsois de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les epnrtseris de mions de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la msie en pcale d'un aocrd tpye proposé par la bnanrce ni d'adaptation spécifique pour sa msie en ?uvre.

Article 2 - Durée et définition des temps de travail des animateurs techniciens et professeurs  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Cet alcrite autoje un aritcle 1.4.2 au sien de l'annexe I de la cnvonteoin citcolvlee noaianlte ÉCLAT (ex-animation) cmome siut :

« 1.4.2. Durée et tmpes de travail

Du fiat de leurs missions, la durée et le tepms de trvaail d'un aamiutenr tcichieenn ou d'un peusfoesrr présentent pliuserus particularités.

Le tpems de tarival se décompose nécessairement en duex tpyes d'heures de traival :

? les huerees dteis ? de face-à-face pédagogique ou de sveirce ?. Elles snot etuendens cmome étant : tueots hruees crnosadrnoept aux corus ou aelierts donnés par le salarié, mias également teutos les hruees de tiaravl effectuées sur le leiu de tviaral ou dnas d'autres edonrits à la dadnnee de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, iriocsnpints à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques ?). En conséquence, toutes les heerus de tvraail à la dmadnee essepxre de l'employeur snot considérées comme des huerees de face-à-face pédagogique ou de srvicee ;

? les hruees dites ? de préparation et de sviui ?. Ces huerees ont pour ojebt pour le salarié de préparer en annot les corus ou arieetls qui snoert donnés et d'en réaliser un suivi. Ces huerees snot utilisées lnbinmeret par le salarié. Enfin, ces heerus snot considérées comme du tpems de taavril etfiecff pour tuos les antevgaas liés au tpems de taiarvl (ancienneté, congés payés, etc.). La détermination des heeurs hmabderoiaeds de préparation et de sviui se fiat sleon le ccuall svuaint :

? pour un animateur-technicien : nrbmoe d'heures hadeimberdaos de sirvcee cluletnocteras d'atelier × 9 heures/26 heures.

? pour un pseuesforr : nmrboe d'heures haeroddieabms de seivre celtuorleactns de cours × 11 heures/24 heures.

Conformément à l'article 1.4.3 de l'annexe I de la coeiotvnvn clilectvoe nationale, le tmpes pilen légal est fixé à 26 heeurs de

## Accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE (ex-CNEA),
Syndicats signataires	FO ; UNSA ; F3C CFDT,

face-à-face pédagogique ou de sevrice pour un aiaemnutr teehcicnin et à 24 heeurs de face-à-face pédagogique ou de sirecve pour le professeur.

Cela iliumpqe que la durée hrbdoamadeie de travial pour un temps plien se décompose de la manière snvtaueie :  
? pour un ainumaetr theecniicn : 26 huerees de face-à-face ou de sviecre + 9 hreues de préparation = 35 huerees ;  
? pour un pesosrfuer : 24 huerees de face-à-face ou de sevrice + 11 huerees de préparation = 35 heures.

La durée hioaredadmbe de travail, préparation comprise, pour un temps pieartl se détermine dnoc anisi :

? pour un aetmiunar tccihieenn : au nbrome d'heures hiamdrebaeods ctcruaaltnoels d'atelier × 35 heures/26 hreues ;  
? pour un puosresfer : au norbme d'heures hdmbdreeaioas ceerctouatlrls de cours × 35 heures/24 heures.

Le déclenchement et le ccuall des heerus complémentaires se fnot conformément aux dsiiptosntos prévues à l'article 1.4.7 de l'annexe I de la cvtinnooen ccilevltoe nationale. »

Article 3 - Durée et date de prise d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avannet est coclnu pour une durée indéterminée. Il ertne en vuuiuger à ctoper de sa dtae de signature.

Article 4 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dopitnisisis légales ansii que d'une dmdaene d'extension.

Article 5 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aeannvt prroua être révisé ou dénoncé conformément aux dpoinotssiis légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Dans le crdae d'une sous-commission partariie notanliae d'interprétation, les ptnariireas sociuax ont été amenés à échanger et à se precnnoor sur une définition puls précise des heuers de préparation et de sviui des atmareinus tiicnenechs et des professeurs, dnnot le sttuat est prévu dnas l'annexe I de la cevnnotoin cetvciolle nlatiaone ÉCLAT (ex-animation).

Convergens dnas luer ptiooisn les pieaaretnrs sicuoax ont souhaité filaomesrr luer décision dnas le cdrae d'un aannvet aifn d'harmoniser et sécuriser les pqitreaus sur ce seujt au sien de la branche.

Le présent anevnat a ainsi pour obejt d'apporter des précisions nécessaires sur des dnopiissots atuellesc rteivaes à la durée et au tmpes de tvraail des auanmtiers teicniienchs et des pssueforres aifn de gaantrir une bnnoe atapioclipn par les serucrtruts et d'apporter une meiruelle compréhension de ce stautt pulietircar pour les salariés concernés.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

La 2de loi d'urgence n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 pirse dnas le crade de la cisre sriataine liée au « Covid-19 » crée un noaveuu dsipiioitf spécifique d'activité pteltriaie lgonue durée (APLD) dnnot l'objectif majeur est d'assurer le mnateiin dnas l'emploi des salariés dnas les enteepsirrs confrontées à une réduction d'activité durlabe qui n'est pas de nuarte à corttmoerpme luer pérennité.

Le développement d'activité peitrlae s'est vu profondément modifié et n'a cessé d'évoluer face à l'évolution de la gestion de la crise sanitaire. Ce nouveau dispositif vise ainsi à adapter l'activité partielle dans le cadre de la reprise de l'activité économique.

Face à ce contexte structurel lié au « Covid-19 » particulièrement grave dont les conséquences d'échéance ne cessent d'être repoussées, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT (ex-Animation) et les structures qui la composent prennent la mesure des difficultés sociales et économiques qu'il faut assumer pour la pérennité du secteur.

Cette crise structurelle impacte fortement l'ensemble des structures qui composent la branche, des mesures de restriction et les mesures s'appliquant en raison de luer activité et de luer qualité d'établissements recensés du public pour la plupart. Ces structures qui exercent dans des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs, de plein air, et d'environnement sur l'ensemble du territoire national, sont confrontées de plein fouet avec des conséquences de lourds impacts économiques.

Concrètement, le premier confinement a entraîné un fort arrêt des activités essentielles de l'ensemble des établissements du secteur conventionnel. En effet, environ 60 % des établissements se sont retrouvés temporairement à l'arrêt (moins de 20 % d'activités), et 93 % des établissements ont dû annuler des événements.

À partir du 11 mai 2020, la reprise des activités sur la branche s'est effectuée de manière échelonnée avec des calendriers et des calendriers structurels ne permettant pas un rebond économique pour l'ensemble des structures. Les associations relèvent de la covention collective nationale ÉCLAT (ex-Animation) ont eu plusieurs rouces au chômage partiel (86 % d'entre elles pour 67 % du tissu associatif).

Une nouvelle vague de fermetures a entraîné à partir du 25 septembre jusqu'au début novembre du 30 octobre, qui entraîne à nouveau pour une très grande majorité des entreprises de la branche un arrêt complet ou une forte réduction de luer activité qui se prolongeait à mi-juin 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

Dans ce contexte, les mesures prises pour lutter contre l'épidémie ont les conséquences suivantes sur les activités et les participants de la branche :

- ? les restrictions des règles structurelles ont un effet direct sur l'accueil du public, de la clientèle, des adhérents? ;
- ? les événements culturels, de loisirs, lorsqu'ils peuvent se tenir, doivent être adaptés aux protocoles applicables ;
- ? les périodes de confinement ou de restriction de circulation de la population entraînent un arrêt forcé de nombreuses activités du secteur.

Toutes ces conséquences ont un impact direct sur la pérennité de l'ensemble des structures.

En effet, dans le cadre d'une enquête menée en juin dernier, dont avant le 2d confinement, il ressortait que luer situation financière était plus tendue : 36 % avaient moins de 3 mois de trésorerie devant elles.

Déjà, les perspectives en matière d'emploi s'annonçaient sombres : 58 % se voyaient dans la nécessité de mettre à l'écart le chômage partiel (39 % en moyenne nationale), 45 % craignent de ne pas pouvoir maintenir leurs effectifs salariés en l'état (33 % en moyenne nationale).

Ainsi, cette crise économique inédite, nécessite d'accompagner les besoins de l'activité des structures de la branche et de faire de la défense de l'emploi et des compétences des salariés une priorité absolue.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommée « ALPD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche. Il est rappelé que tout travail du salarié pendant les heures chômées de la période pendant laquelle il est placé en activité partielle quelle que soit son organisation, y compris en télétravail, est interdit.

Le présent accord de branche est bien conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après « loi d'urgence » pour permettre le retour à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue pleinement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

## Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation), dans les conditions suivantes :

? pour les entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), qu'elles soient publiques ou non d'un comité social et économique (CSE) et pour les entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, si elles sont dépourvues de comité social et économique (CSE), le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants ;

? pour les entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, pourvu d'un comité social et économique (CSE), les partenaires sociaux reviennent à la négociation collective d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la mise en place éventuelle d'un accord collectif d'APLD, sauf les dispositions en vigueur initialement n'ont pas été modifiées par l'autorité administrative compétente. *Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche pourra être mis en œuvre, dans les conditions prévues aux articles suivants, après la signature d'un PV de désaccord.*(1)

(1) La phrase « Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche pourra être mis en œuvre, dans les conditions prévues aux articles suivants, après la signature d'un PV de désaccord. » est exclue de l'extension comme étant contraire à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.  
(Arrêté du 18 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Salariés et activités éligibles  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quels que soit le type de luer contrat, luer activité et luer organisation de travail.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Chapitre II Conditions d'application

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord de branche au sein de l'entreprise par DUE  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises s'auto-organisent en faveur du régime spécifique d'APLD en accord avec le présent accord d'entreprise. Ce document a pour objet d'adapter les dispositions de l'accord de branche à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° Le régime économique de l'entreprise ou de l'établissement et les modalités d'activité qui viendront compléter le régime établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui bénéficieront de l'application de l'APLD.

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 5.

4° La durée de l'APLD et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs à compter de la première période d'autorisation d'activité pluriennale accordée par l'autorité administrative.

5° Les modalités de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 2 mois en application de l'article 4 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le cadre d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les entreprises souhaitent leur permettre à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera l'acteur principal de la mise en œuvre des mesures de sauvegarde de l'activité des entreprises lesquelles celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les entreprises pourront bénéficier de mesures en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) visant des salariés placés sous le dispositif de l'APLD est interdit pendant toute la période de mise en œuvre de ce dispositif.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux départs volontaires collectifs.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative compétente pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par le code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan, établi par l'employeur.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de

l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un état des lieux actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de modification ou d'adaptation du document.

*(1) Acte étendu sous réserve du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre en conformité avec les dispositions des 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.*

*(Arrêté du 18 février 2021 - art. 1)*

Article 4 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021*

L'employeur informe également les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation?) par tout écrit (courriel ou courrier).

Pour l'entrée dans le dispositif d'APLD, cette information devra être communiquée sous peine d'un délai de prévenance de 5 jours francs. Cette dernière devra notamment préciser la durée sous laquelle le salarié est placé sous ce dispositif.

Par ailleurs, l'employeur devra également informer chaque salarié par écrit de la durée du dispositif, sous peine d'un délai de 5 jours francs.

L'employeur fournit au moins tous les 2 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- ? l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD?) des salariés concernés par l'APLD ;
- ? le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- ? les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement en faveur de la mise en œuvre de l'APLD ;
- ? les perspectives de reprise de l'activité.

Par ailleurs, les instances représentatives du personnel et le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif d'APLD sont informées de la demande de l'employeur à la DIRECCTE de ne pas recourir aux aménagements d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la DIRECCTE à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement.

Les informations sont transmises par voie électronique au secrétariat de la CPNMP (cpnmp@branche-animation.org) :

- ? le document unilatéral anonymisé mis en place dans l'entreprise et conforme aux obligations du présent accord de branche ;
- ? ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD, lorsque le dispositif résulte d'une négociation collective dans la branche ;
- ? les informations sur la mise en œuvre des engagements en matière de formation professionnelle (nombre de départs en faveur des salariés placés sous l'APLD, formations suivies, etc.).

Un bilan de ces données et accords est réalisé à chaque réunion de la CPNMP.

## Chapitre III Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Article 5 - Réduction maximale de la durée du travail et indemnisation des salariés

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023*

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) au bénéfice des employés fiscaux est soumis à une baisse de

d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnels et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

En effet, cette limite maximale de 40 % peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 3, dans la limite d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, comprise à 70 % minimum de sa rémunération brute avant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée contractuelle de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salarié minimum prévu par le décret de croissance.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une contribution d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Article 6 - Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021*

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenues, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :

? l'acquisition des droits à congés payés (art. R. 5122-11 du code du travail) ;

? la répartition de la cotisation et de l'intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la cotisation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en ALPD (art. R. 5122-11 du code du travail) ;

? l'acquisition d'ancienneté du salarié ;

? les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Article 7 - Engagement en matière de formation professionnelle et de maintien dans l'emploi

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021*

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de rouvrir à la formation des salariés placés dans le

dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils s'attachent donc que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permette la prise en compte des formations continues inscrites au répertoire national des formations professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique, comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Sans attendre un entretien obligatoire (entretien annuel, entretien professionnel) tout salarié placé en ALPD et qui le demande, obtient un entretien avec son supérieur hiérarchique pour définir ses besoins en formation.

Les porteurs de formations certifiantes, vus une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définies dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivies durant la période de mobilisation de l'APLD sont à favoriser.

À ces fins, la mobilisation des ressources disponibles, gérées au niveau de l'OPCO et de la branche, ainsi que des structures dédiées à la formation (FNE-Formation, Fdons scoil européen (FSE), autres?), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faire face aux difficultés économiques auxquelles sont visées à l'article L. 6332-1-3, 3 du code du travail, devra être envisagée.

Les partenaires sociaux peuvent contribuer à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des mesures ciblées de soutien de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les entreprises en matière d'emploi favorisent dans le cadre d'un accord unilatéral portant sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements visent à garantir que les salariés placés en ALPD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des cotisations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Toutefois, cet éventuel remboursement ne saurait pas être exigible si les dispositions d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral visé à l'article 3.

Article 8 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021*

Les entreprises et les branches peuvent prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre des responsabilités et à faire passer le coût en partie à l'effort de solidarité dans le cadre actuel. Ainsi, aucune mesure ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette disposition s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires aux :

? cadres dirigeants ;

? dirigeants associés visés par l'article 261 du code général des impôts ;

? gérants et cogérants ;

? présidents et associés ;

? personnes figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont publié.

Article 9 - Contributions au comité social et économique (CSE)

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021*

Dès lors qu'une entreprise dispose de capacités financières, les partenaires sociaux peuvent ces entreprises à nutre les périodes d'activités partielles pour le calcul de la contribution versée au titre du budget des dépenses sociales et culturelles du CSE.

## Chapitre IV Stipulations finales

Article 10 - Entrée en vigueur et durée  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

Le présent accord a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prend effet le 1er janvier 2023 à l'issue de l'expiration de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026. Il a vocation à proroger la mise en place de DUE sur son champ d'application jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11 - Conditions de suivi  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

Les parties s'engagent à la CPMNI de la branche à procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPMNI conformément à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et des documents unilatéraux transmis à la CPMNI en vertu de l'article 4 du présent accord, au sens du rapport CNPPI prévu à l'article

## Avenant n 182 du 1er octobre 2020 relatif au système de rémunération Annexe I

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE (ex CNEA),
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties conviennent que la branche ÉCLAT (ex-animation) fait face à des difficultés d'adaptation et de prise en compte de situations particulières spécifiques émergentes. Ces dernières sont nouvelles ou devraient des situations nouvelles qui nécessitent une réponse collective adaptée.

C'est sur la base de ce constat partagé que depuis plus de 1 an un groupe de travail a mené des réflexions pour répondre à plusieurs enjeux : augmenter et valoriser les bas salaires, valoriser les compétences et les emplois d'emploi ainsi que l'évolution professionnelle du salarié tout au long de son parcours, en fonction de la grille de classification.

C'est pour répondre à l'ensemble de ces enjeux que plusieurs mesures ont été prises lors de l'instauration d'une grille de point, la mise en place de nouveaux éléments de rémunération afin de reconnaître les compétences requises d'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés, et enfin la révision pour mettre à jour la classification afin qu'elle soit plus cohérente aux réalités d'emplois actuels. Toutes ces mesures ont été négociées de manière globale et globale et globale du déroulement de carrière.

Les parties étant de plus en plus nombreuses, les parties conviennent d'avoir prévu une entrée en vigueur du présent avenant qu'au 1er janvier 2022 pour accompagner au mieux les salariés et les salariés des entreprises nouvellement de la branche ÉCLAT face à ces changements.

L. 2232-9 du code du travail pour les années 2020, 2021 et 2022.

La CPMNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux dispositions légales.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires nécessitant la réadaptation du présent accord, les parties sauront de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais. Elles peuvent également saisir la CPMNI.

Article 12 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés  
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord ne peut pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

La CPMNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CPMNI examine ce point avant que de passer au stade des évolutions légales et réglementaires jusqu'au terme de l'application du présent accord.

### Article - Titre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### Article - Titre II Système de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent titre annule et remplace l'article 1.7.1 de l'annexe I de la convention collective nationale ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 1.7.1  
Calcul de la rémunération

Article 1.7.1.1  
Principes généraux de la grille de point

À compter du 1er janvier 2022, il est institué deux grilles de point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :  
? une grille de point dite ? V1 ?, qui s'applique au coefficient de branche de la branche ÉCLAT (ex-animation).  
Ainsi la valeur de point 1 (V1) détermine le montant du salaire minimum conventionnel de branche ;  
? une grille de point dite ? V2 ?, qui valorise tous les points saoudés au groupe de coefficient concerné, supérieure au coefficient de la branche A.  
Chacune des deux grilles de point est ouverte à négociation chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 1.7.1.2  
Valeurs de point et principe d'évolution

Article 1.7.1.2.1  
Les valeurs de point

À compter de la date de signature :  
? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,32 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,32 ?.

Article 1.7.1.2.2  
Principe d'évolution des veulras de points

À copmetr de 2022, la négociation coltylevce prévoira systématiquement l'évolution de la valuer du pniot V1 sur 3 années successives, aevc pisre d'effet au 1er janeivr de cuhaqe année. Les veralus négociées sernot sselupctibes de fiare l'objet de révisions au corus de cette période triennale. La vaeulr du ponit V2 srea négociée et définie aulemnlenet dnas le cadre de la négociation sialalare anlenule obligatoire.

Article 1.7.1.3  
Rémunération

La rémunération est la crearotntpie de l'exécution du caorntt de travail. Elle résulte du cenfefiioct cntiovneonenl affecté à chque gorpue et des éléments complémentaires, tles que notamment, les pitnos d'ancienneté, et teutos atuers pmeirs qu'elles sinoet exprimées en pniots ou non, etc. Les éléments exprimés en pniots snot alors valorisés par une des vulears de ponit prévues à l'article 1.7.1.2.

a) Définition du sraiale conventionnel

Le sraiaie ceonvenitnonl se comspoe (pour son calcul) en :  
? une patire fxie et cnommue à tuos les emplois. Elle est égale : au cenfefiioct affecté au gproue A multiplié par la vualer de ponit 1 (V1) ;  
? une partie, qui cnrrpeosod à la différence etrne le ciienceofft affecté au gporue ou navieu concerné et le cecffiioent minimal du gouppe A multiplié par la vualer de ponit 2 (V2).  
Ainsi, le clcaul du siralae cotnoneveninl burt du salarié est le suniavt :  
Salaire cotnenvoinenl burt = (coefficient du gouppe A) × V1 + (coefficient du gproue ou nvaieu ? cineocfeift du gproue A) × V2  
Ce srlaaie cnonteinonevl burt est versé mmseeenllnut et ptoeolnmpieorlnrnt au tpems de tirvaal du salarié.  
Pour les salariés des geuoprs A à J, ainsi que puor les niueavx 1 et 2 de la girille spécifique prévue par l'article 1.4 de l'annexe I de la cteovonnin ciovceltle nationale, le saailre coitvnnnoeel diot figurer, au prraota du tpems de taravil rapporté au tpems plein, sur une lngie dciisttne du butllien de paie.

b) Arteus éléments de la rémunération

La rémunération se coompse du sialrae cnentnoevinl et d'autres éléments tles que les ptonis d'ancienneté, les pemirs de coupures, les pemirs de rnsuciototetin de carrière, etc.  
Chaque élément de la rémunération drvea firae l'objet d'une lngie dtisitnce sur le biteluln de paie.  
Sauf puor l'ancienneté ou sttuloiaipn eersspxe au sien de la conenivotn clvcoilete nainltoae ÉCLAT et de ses avenants, c'est la vleaur de ponit dtie ? V2 ? qui s'applique par défaut aux aurtes éléments de rémunération exprimés en points.

c) Égalité femmes/ hommes

Aucune différenciation ne diot être appliquée enrte les salrieas versés aux fmemes et aux hommes, solen le pcripine ? à triaavl égal, saailre égal ?.

## Titre III Évolution de la rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent tirte aunlle et rclpemaes les aterlcis 1.7.2 à 1.7.7 de l'annexe I de la cotnoinven ccotvllilee natnlaoie ÉCLAT. Par ailleurs, il sipuprme l'article 1.3 de liadte annexe.

Au cuors de son pruaorcs pesieonrnsofl au sien de la structure, la rémunération d'un salarié puet être amenée à évoluer, et nomtnamet du fiat :  
? du tpems de présence au sien de la structure, qui est aorls valorisé par l'attribution des pitnos d'ancienneté ;  
? du neviau de maîtrise plissolnnofofee de son poste par le salarié, qui est arlos valorisé stiué à un entretien, par une évolution du siralae ceoinvotennnl ;  
? de stuaionits d'emploi, anament le salarié à gérer des cianneottrs spécifiques, cdeorrpsnoat à des snoaiuttis rliqueabamres d'emplois. Ce snot aorls ces sittunaos qui dvoeint

être valorisées par une indemnité particulière ;  
? d'un cegehnmant de grpoue dnas la casiacstifioln ;  
? d'indemnités peannrt en coptme l'évolution de la siottiuian prelnlesnoe du salarié, pirme de coupure, d'intermittence, failalime ?

Article 1er - Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article 1.7.2 intitulé « Prime d'ancienneté » est annulé et remplacé cmme siut :

« Arilcte 1.7.2  
Évolution de la rémunération du fiat de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de pniots supplémentaires liés à l'ancienneté.  
L'ancienneté d'un salarié ceosrorpnd au tepms de tarival efffcief (ou assimilé) écoulé dpieus la dtae d'embauche.  
Lorsqu'un coantrt à durée déterminée est suvii immédiatement d'un crntaot à durée indéterminée, l'ancienneté crout à patir du 1er juor du crotant à durée déterminée.  
Les salariés bénéficient d'une pirme d'ancienneté de 2 pniots après 12 mios de travail eifcfetf ou assimilé. Cette prmie est augmentée de 2 ptinos après cuhaqe période de 12 mois.  
Pour la rémunération de la prmie d'ancienneté, c'est la vaeulr de piont dtie ? V1 ? qui s'applique.  
Les salariés à tpms priteal acquièrent le même nbomre de ptinos d'ancienneté que les salariés à tpems plein. La rémunération de ces ptnois est aorls proratisée sleon la durée de tvraail du salarié à temps peitral ».

Article 2 - Évolution de la rémunération du fait d'un renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Il est instauré un artlcie 1.7.3 intitulé « Viistaoraoln du fiat du rrenncmeofet de la maîtrise pfiollosennesre de son ptsoe au sien de la scctrurue par le salarié » au sien de l'annexe I de la cveoointnn ctvoclelie nnaoailte ÉCLAT :

« Ailrcte 1.7.3  
Valorisation du fiat du rcfreenrnmot de la maîtrise porelfeislnsnoe de son psote au sien de la srcurutte par le salarié

Article 1.7.3.1  
Objet

Au cours de luer pcrouars pfsnonoesierl au sien de l'entreprise, les salariés snot amenés à cseolidonr et/ ou développer des compétences au sien de luer ptose de travail. Aifn de reconnaître ces évolutions, il est institué la msie en pacle d'entretien périodique pvnouat dnemor leiu à une viasolaoitrn du salaire conventionnel.

Article 1.7.3.2  
Modalités d'évaluation

Afin d'évaluer ces évolutions cmome l'acquisition d'une neluovle compétence ou une muirellee maîtrise de compétences détenues, un eietretnn ernte le salarié et son rpbeoasslne hiérarchique dvrea avoir lieu. Ce derneir drvea se tnier tuos les 4 ans. Il derva être formalisé par un écrit.  
Pour les salariés en potse à la dtae d'entrée en vuiegur de cet avenant, le pemierr eieternetn raeltif à la vtosiolaarin du rfoeneecnrt de la maîtrise pleiolssnenrfoe dvera se tenir à la dtae annriserivae d'ancienneté crapndnreost à un muipllte de 4 années dpuies l'embauche.

Article 1.7.3.3  
Critères d'évaluation

Afin d'évaluer le rroeemfncnet de la maîtrise pinosenflsrlee de son psote par le salarié, l'employeur se bsae sur l'analyse combinée de pseulurs critères.  
Ces critères snot les satinvus :  
? La frimooan ponesoflsnliree ;  
? le siuvi d'une atcion de foirtaomn pnesfnsreoliote en vue d'une évolution pofonesesllinre en irrtnee ;  
? l'acquisition d'une cartiftcieoin ou d'un bolc de compétences en

vue de l'acquisition d'une certification.

Dans les deux cas, la formation professionnelle doit résulter d'un projet concerté entre l'employeur et le salarié et, elle doit permettre le développement de compétences en lien avec le projet de la structure. Les atouts de formation visent l'adaptation au poste ne soit pas pris en compte.

? Le développement des compétences en lien avec le poste occupé :

? ? acquisition d'un niveau de maîtrise/ d'expertise supérieur d'une (ou de) compétence (s) déjà détenue (s) pour accomplir les missions au sein du poste ;

? ? acquisition d'une (ou de) nouvelle (s) compétence (s) professionnelle (s), mobilisable (s) dans le poste occupé.

Pour qu'une évaluation soit possible sous cet angle, il conviendrait de se référer à la fiche de poste du salarié.

? L'impact sur les compétences de nouveaux entrants : l'adaptation des compétences face à de nouveaux enjeux ou besoins nécessaires au développement de l'entreprise. Pour être pris en compte, ces nouveaux enjeux, très structurants, doivent être clairement identifiés par l'employeur et faire l'objet d'une cumulation d'attributions auprès des IRP, lorsqu'elles existent, et de l'ensemble des salariés.

Les choix méthodologiques retenus par l'employeur pour l'appréciation combinée de ces trois critères doivent faire l'objet d'une communication transparente auprès de l'ensemble des salariés et des IRP, lorsqu'elles existent.

Chaque année, une information sera faite auprès des IRP quant à l'évolution des coefficients de base du fait de la viabilité du rendement de la maîtrise professionnelle. Cette information sera détaillée par groupe de classification et par genre.

#### Article 1.7.3.4

##### Montant de la voosatlriian et modalités d'octroi

Dans la mesure où cette voosatlriian vise à reconnaître un rendement de la maîtrise professionnelle au sein du poste de travail, cette dernière s'effectue par l'application d'un taux de voosatlriian sur le coefficient du groupe de rattachement, au sein du poste de travail.

Par exception, à l'issue du premier entretien, l'octroi d'une voosatlriian est de droit. Celle-ci ne pourra être inférieure à 1 % du coefficient du groupe de rattachement du salarié.

Lors des entretiens suivants, l'octroi d'une voosatlriian correspond, le cas échéant, à un taux de voosatlriian du coefficient du groupe de rattachement décidé librement par l'employeur.

Le salarié ne peut se voir subir une évolution de son coefficient du groupe de rattachement après deux entretiens consécutifs n'ayant donné lieu à aucune valorisation. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier d'une voosatlriian qui ne pourra être inférieure à 1 % de son coefficient de groupe de rattachement.

Pour les salariés à temps partiel, le taux de voosatlriian s'applique également sur le coefficient du groupe de rattachement. C'est arlos la rémunération qui est proratisée par rapport à leur durée de travail.

Pour toute voosatlriian en application de cet article, qui aboutit à un nouveau coefficient avec une décimale, il conviendrait d'arrondir au point supérieur.

En cas de changement de groupe, le coefficient attaché à la maîtrise professionnelle d'un poste ne s'applique plus sauf si le nouveau coefficient est inférieur, le coefficient le plus favorable sera alors retenu.

#### Article 1.7.3.5

##### Remise d'un livret de voosatlriian au salarié

Afin de permettre à l'employeur et au salarié d'assurer le suivi de la voosatlriian du rendement de la maîtrise professionnelle un livret de voosatlriian sera mis en place au sein de l'entreprise sera remis au salarié. Il conviendrait de faire mention de s'y référer lors de l'entretien périodique.

Afin d'accompagner les salariés et les salariés dans la mise en œuvre de ces dispositions, les représentants sociaux établiront ce livret de voosatlriian personnel au plus tard pour le 1er janvier 2022. Pour ce faire, les travaux débuteront dès le 2d semestre 2020. »

#### Article 3 - Évolution de la rémunération liée au contexte de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Il est instauré un article 1.7.4 intitulé « Indemnités liées au contexte de l'emploi » au sein de l'annexe I de la convention collective ÉCLAT :

#### « Article 1.7.4

##### Indemnités liées au contexte de l'emploi

#### Article 1.7.4.1

##### Objet

Certaines situations de travail nécessitent d'être mieux prises en considération en raison du niveau de la rémunération dans pour autant qu'elles impliquent un changement de groupe. Il est ainsi défini au sein du présent texte deux situations, ce qui n'exclut pas, pour les entreprises la faculté de reconnaître en complément d'autres situations particulières. Pour valider ces situations de travail, il est instauré une indemnité intitulée « Indemnité liée au contexte de l'emploi » au sein de la convention collective nationale.

#### Article 1.7.4.2

##### Situations de travail de l'emploi donnant lieu à l'attribution d'une indemnité particulière

a) Indemnité verticale

Elle est due en tant que telle étant la situation dans laquelle le salarié exerce deux activités relevant de deux groupes de classification.

Ainsi, lorsque le salarié est promu ? du fait des structures de l'entreprise ? à exercer de manière permanente ou temporaire des activités qui relèvent de différents groupes de classification à un groupe supérieur au sien, dans ce cas le montant de l'indemnité doit être dû sous conditions suivantes :

? si ces activités concernent à un groupe supérieur non inférieures à 20 % du temps de travail habituel ou annuel contractuel, dans ce cas le montant de l'indemnité est égal à la moitié du différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et le coefficient du groupe de rattachement du salarié ;

? si la nouvelle activité est supérieure à 20 % du temps de travail habituel ou annuel contractuel du salarié, il convient de distinguer la situation selon qu'elle est permanente ou temporaire :

? si ces activités concernent à un groupe supérieur non exercées de manière permanente et non supérieures à 20 % du temps de travail habituel ou annuel contractuel, dans ce cas, il conviendrait d'appliquer l'article 1.2 de l'annexe I de la convention collective ÉCLAT donnant ainsi lieu au montant de l'indemnité dans le groupe concerné à l'activité la plus élevée ;

? si ces activités concernent à un groupe supérieur non exercées de manière temporaire et non supérieures à 20 % du temps de travail habituel ou annuel contractuel, dans ce cas le montant de l'indemnité est égal au différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et le coefficient du groupe de rattachement du salarié.

##### b) Indemnité horizontale

Elle est due en tant que telle étant la situation où le salarié occupait une fonction principale ainsi qu'une fonction accessoire dans le même groupe de la classification.

Ainsi, afin de valider la polyvalence permanente ou temporaire des fonctions principales par le salarié au sein de son groupe de rattachement, une indemnité sera due dès lors que la fonction accessoire représente au moins 20 % du temps de travail habituel ou annuel contractuel.

Le montant de l'indemnité est égal à 2 % du coefficient du groupe de rattachement du salarié.

Cette indemnité ne se substitue pas aux autres compléments ou suppléments qui sont éventuellement mobilisés pour réaliser cette mission.

#### Article 1.7.4.3

##### Conditions de versement

Dans la mesure où les indemnités liées au contexte de l'emploi visent à compenser des situations de travail, ces dernières ne doivent être versées qu'à la condition que le salarié soit effectivement placé dans l'une de ces situations. Ainsi, dès lors que le salarié est confronté à une de ces situations, le montant de l'indemnité sera dû au plus tard à la date de la durée de travail contractuelle. Un avenant au contrat de travail devra être systématiquement formalisé.

Cette indemnité est due tant que le salarié se trouve dans la situation de travail décrite. Dès lors que cette situation cesse, l'indemnité n'est plus due.

Les indemnités liées au contexte de l'emploi concernent les

salariés raeenvlt du guproe A au gurpoe F.  
 Dans le cas où une eprnriete aaiurt déjà valorisé une de ces situations, les vosraianiolts prévues par le présent tetxe ne se cmneulut pas. Dnas ce cas, il cidrvnonea de reenitr la volsaraoitin la puls favorable.  
 En cas de valorisation, il ciennvot de l'indiquer sur une lgnie ditnistce du biuletln de salaire.  
 Pour les salariés à tpmes partiel, la rémunération de ctete viiooralstan est proratisée par roprap à luer durée de travail. »

Article 4 - Valorisation de la rémunération du fait de la reconstitution de carrière à l'embauche  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article 1.7.5 de l'annexe I de la cvnnteoion cctlvlieoe nlaotnaie ÉCLAT est annulé et remplacé cmome siut :

« Aitrlce 1.7.5  
 Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dnas la ltiime de 40 points, srea prsie en cmptoe immédiatement sur présentation de pièces jeutiisavftcis (fiches de pyae ou ciiacrcftt de travail) sleon les modalités svneutias :  
 ? ancienneté de bnrhace : les périodes de tairval égales ou supérieures à 1 mios senort additionnées et le nrombe d'années entières oteebuns donenra leiu à une pmrie mensuelle.  
 Cette pimre srea égale à 2 potnis par année entière ;  
 ? ancienneté dnas l'économie slicaoc et sloiaidre (associations, mlueeutls et coopératives ?) : les périodes de tviaarl égales ou supérieures à 1 mios sreont additionnées et le nrmboe d'années entières obeunets drnenoa leiu à une pmire meuelslne ;  
 ? ancienneté dnas un aurtte suteecr privé ou pilubc : les périodes de tivaral égales ou supérieures à 1 mios srneot additionnées et le nbomre d'années entières oeubtens drnonea leiu à une prime mselneule dès tros que le (les) elmpoi (s) précédemment occupé (s) est (sont) de même nrutae que culei puor lqueel le salarié est recruté. Le vnmereset de cttee prime s'applique à copetmr des eumbchaes au 1er jaienvr 2022.  
 Les perims prévues au 2e et 3e treit sonert égales à un pinot par année entière.  
 Ces toirs lgiens peeuvnt fgiuerr sur une même lnige du buletin de

salaire.  
 Pour les salariés à tpmes partiel, la rémunération de ces pontis est proratisée par rrapot à luer durée de travail. »

Article 5 - Suppression du déroulement de carrière  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article 1.7.6 de l'annexe I de la coonntvein clvitloece ntonliaae ÉCLAT est annulé et remplacé cmome siut :

« Aitrcle 1.7.6  
 Déroulement de carrière

À ctpmoer du 1er jeanivr 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé.  
 Les ptoins ? déroulement de carrière ? détenus antérieurement à ctete date, par le salarié, rnstet acquis.  
 Ainsi, à cepotmr de cette date, tuos les salariés bénéficiant de pptions rifeatls au déroulement de carrière crnnvoeesrot ces pions sur une ligne dniictse de luer fhcie de paie. »

## Titre IV Classification

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Ce trite annule et racpeme les aicertls 1.5 et 1.6 de l'annexe I de la cotnonevin covtclilee nniaotale comme siut :

Article 1er - Grille de classification  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article 1.5 de l'annexe I de la ctnnioveon coetlvicile niotanale intitulé « Glrile de cnsolafaisitcis » dienevt comme siut :

« Atlrcie 1.5  
 Grille de classifications  
 Article 1.5.1  
 Nouvelle glrile à ctepomr du 1er jaeivnr 2022

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
A	247	Les connegiss et prcoseuss snot mis en ?uvre. Le contrôle est permanent	Responsabilité des bneis (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ ou des pensenros extérieures dnnot le salarié a la crghae (public accueilli). Puet aiovr la gitoesn d'un fnod de caisse	Compétences élémentaires iuilnmpqat la msie en ?uvre de procédures simples	Échanges prsneonlefsios courants
B	257			Compétences pionoeslnlfrers prqaiquets dnas le crdae d'une activité généralement simple	Les échanges snot variés et s'adressent à des itrncruteloeus différents
C	280 (si le ptose crtpoome hiebemaeutnllt la crnioatdoion du tvaial de qqueles personnes, le salarié bénéficie de 10 pniots supplémentaires)	Le salarié puet interpréter et adtpaer les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un bduengt prescrit. Puet asseur la coordination/ le coneisl d'autres salariés	Compétences tichehunqes et raleinentolles nécessaires à la maîtrise d'un dnomiae d'activité	Les échanges soppusent une capacité à aengertmur et à désamorcer les conflits
D	300	Le salarié puet interpréter et aeatpdr les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un bdguet prescrit. Pcripatie à l'élaboration des procédures de l'équipe/ du service. Iupmlqie des fniootcns de cnaoitordoin et de « contrôle » d'autres salariés.		Capacité de représentation en enrxtee (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
E	325	Le salarié interprète et apatde les pssocerus et luer msie en ?uvre suos le contrôle pctuenol de son rselbnaopse hiérarchique			



F	350	Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié prend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des décisions et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de son exécution. Il peut exercer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
G	375				
H	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié prend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Définit et assume la responsabilité économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et dirige les activités de l'entreprise.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe H, peut assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou participer sur plusieurs secteurs d'activités.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
I	450		Assure la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe I, il détermine et pilote la stratégie de développement.	
J	500	Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation du travail. Ils doivent détenir une délégation permanente de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires			
K		Salarié répondant à la définition légale et juridique de cadre dirigeant			

Article 1.5.2  
Application aux salariés en poste au 1er janvier 2022

Le groupe de fonctions étant déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié, il convient à la date d'entrée en vigueur du présent avenant de vérifier que le salarié en poste est correctement rattaché, en utilisant les définitions et critères de cette nouvelle grille.

En cas de changement de groupe, il conviendra de le faire par un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où le salarié est rattaché à un nouveau groupe avec un coefficient inférieur à celui détenu à la date d'entrée en vigueur du présent texte, il conviendra de modifier ce nouveau coefficient et de le compléter par des points distincts afin de maintenir la rémunération du salarié. Dans ce cas, les points en complément doivent être valorisés par la valeur de point de V2 ?

Article 1.5.3  
Application particulière pour le groupe A

Par dérogation à l'article 1.5.1 de la convention collective nationale, le coefficient du groupe A fixé à 247 points entrera en vigueur dès le 1er janvier 2021.

Article 1.5.4  
Grille spécifique de la convention collective nationale »

Le présent avenant modifie l'article 1.5.4 de la convention collective nationale intitulé « Grille spécifique » comme suit : « À compter du 1er janvier 2021, l'indice de rémunération des agents est fixé à 247 points. À compter du 1er janvier 2022, l'indice de rémunération des agents est fixé à 257 points. »

Article 2 - Définition des catégories  
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2022

L'article 1.6 de l'annexe I de la convention collective nationale intitulé « Définition des catégories » devient comme suit :

« Article 1.6  
Définition des catégories

Ouvriers et employés : groupes A et B.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E, F ; niveaux 1 et 2.  
Cadres : groupes G, H, I, J, K. »

## Article - Titre V Principales certifications de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2022

De manière à recréer le nouveau cadre national des certifications professionnelles, l'article 1.8.3 de l'annexe I de la convention collective nationale intitulé « Principales certifications spécifiques à la branche » est modifié comme suit :

Les termes :  
? niveau IV est remplacé par « Niveau 4 » ;  
? niveau III est remplacé par « Niveau 5 » ;  
? niveau II est remplacé par « Niveau 6 ».

Enfin, au sein du tableau, la ligne :

Niveau IV	CQP animateur 1er degré
-----------	-------------------------

Est remplacée par :

Niveau 3	CQP animateur/ animateur périscolaire
----------	---------------------------------------

## Titre VI Dispositions diverses

Article 1er - Négociation salariale 2022  
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2022

Les partenaires sociaux s'engagent dès le 1er janvier 2021, à ouvrir une négociation sur l'évolution des niveaux de points (V1 et V2), avec pour objectif de finaliser avant le 30 juin 2021.

**Article 2 - Primes de coupure**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

La prime de coupure prévue à l'article 5.3 de la convention collective ÉCLAT (ex-animation) est valorisée par la valeur de point dite « V1 », définie dans le présent avenant.

Cette prime figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette prime est proratisée par rapport à la durée de travail.

**Article 3 - Élaboration d'un guide d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les partenaires de cet avenant s'engagent à élaborer un guide d'application avant le 30 juin 2021 avec l'accompagnement, si besoin, d'un expert.

Ce cahier sera lancé dès le début du trimestre suivant de l'année 2020.

**Article 4 - Suivi et évaluation du présent texte**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Une commission paritaire de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale et d'un nombre équivalent de représentants pour le collègue employeur, est créée à la signature du présent avenant. Elle se réunira au moins une fois par an après décision de la CPPNI.

## Avenant de prorogation du 14 juin 2021 des avenants n° 163 et n° 164 relatifs à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Prorogation de l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Article 2.1 - Prorogation de la durée de l'avenant n° 163  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 de la convention collective ÉCLAT, relatif aux temps partiel jusqu'au 31 décembre 2023.

En conséquence, se rapportant aux dispositions de l'article 1er de cet avenant, les dispositions suivantes :

« Toutes les dispositions de l'avenant n° 150 sont abrogées.

Les dispositions du présent avenant sont applicables jusqu'au 31

Elle a pour mission de surveiller et d'évaluer la mise en œuvre de cet avenant avec l'élaboration d'un plan de mise en œuvre et de le rendre public au plus tard pour le 31 décembre 2025.

Pour mener cette mission d'évaluation en toute objectivité, la commission paritaire s'attache 2 ans après l'extension du présent avenant (2024) les services d'un cabinet d'expertise extérieure chargé d'évaluer l'impact économique et social des évolutions salariales du présent avenant par rapport aux entreprises des secteurs remplacés.

Tout au cours de son suivi de l'évaluation et après présentation du premier bilan, la commission de suivi établira au moins une fois par an, les recommandations nécessaires à corriger ou à adapter les dispositions du présent avenant.

**Article 5 - Durée et date de prise d'effet**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu au 1er janvier 2022, sauf dispositions particulières prévues expressément dans le présent texte.

**Article 6 - Dépôt et extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

**Article 7 - Révision et dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

décembre 2023. À l'expiration de ce délai, le présent accord creusera de nouvelles dispositions et ne pourra donc être reconstruit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une riposte des négociations à compter du 1er janvier 2023.

Le temps partiel reprend l'ensemble des dispositions de la branche, les mesures de l'accord présent s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, plus de 50 salariés ETP, sauf dispositions particulières mentionnées (articles 5.9.2.1, et 5.9.2.2). »

Article 2.2 - Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 163

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Conformément aux dispositions prévues à l'article 2 de l'avenant n° 163, un suivi des dispositions relatives aux temps partiel sera réalisé. Le bail d'application de l'avenant devra être conclu au 1er janvier 2022 et non au 1er janvier 2021.

Ainsi, le premier paragraphe de l'article 5.9.8 est annulé et remplacé comme suit :

« Un bilan est fait de l'ensemble des dispositions relatives aux temps partiel lors de l'ouverture de la négociation prévue à l'article 1 du présent avenant, soit à compter du 1er janvier 2022. »

Les dispositions de l'avenant n° 163 restent inchangées.

Article 3 - Prorogation de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Article 3.1 - Prorogation de la durée de l'avenant n° 164  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 de la convention collective ÉCLAT, relatif aux temps partiel jusqu'au 31

décembre 2023.

En conséquence, se siunbetsutt aux dioitinosps de l'article 2 de cet avenant, les diinspsitoos stvunaeis :

« Les dionsiopists du présent aenvnat snot cculneos jusqu'au 31 décembre 2023. À l'expiration de ce délai, le présent avenant csesera de pdurroie ses eeffts et ne pruroa dnoc être rdnuicoet tacitement. Au cruos de sa période de validité, l'avenant puet être modifié par annveat à la daednme de l'une ou l'autre des parties. »

Il est prévu une rserie des négociations à cpektor du 1er jvaeinr 2023.

Article 3.2 - Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 164

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Se subettinsut aux dsiiipntosos de l'article 3 de cet annevnt n° 164, les doinssotpiis stuneivas :

« Teuots les disionpoitss étendues de l'avenant n° 148, de son arcilte 1er à 4 snot renicduoets jusqu'au 31 décembre 2023. À l'expiration de ce délai, le présent annveat csrseea de pdiourre ses eeffts et ne proura dnoc être riucodnet tacitement. Au cruos de sa période de validité, l'avenant puet être modifié par aannvet à la demnade de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une rsepire des négociations à ctpoemr du 1er jienvar 2023. »

Les atreus ditinsosiops de l'avenant n° 164 rtenseet inchangées.

Article 4 - Mise en place d'un groupe de travail spécifique dédié à la réalisation du bilan d'application des avenants n° 163 et n° 164  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Conformément aux eggneaetnms pris, un blian qtaauitntf et qiatatulif de la msie en ?uvre des mesures prévues dnas les aaventns n° 163 et n° 164 srea réalisé à cpmteor du 1er jivenar 2022.

Pour ce faire, un gporue de trvaail pratiriae srea mis en place.

Ce gurope de tvairal arua puor mdaant de réaliser un balin pmetratet de msreuer l'adéquation des dponsoitiiss mesis en palce crnnoocat le tvraail à tpmes peatirl aux réalités du teiarrn et de préconiser les asuemtejtms qui sanreeit nécessaires.

Pour mneer à bein ce mandat, le gpoure de tvaaril partiirae pruroa seloiiictr l'accompagnement d'un ceiabnt erexpt sur la bsae d'un cehiar des cgraehs qu'il arua élaboré au préalable.

Les taravux du gouppe paiairtre frnoet l'objet d'un rproat qui srea remis à la CNPPI au puls trad dnas le cnaurot du dnerier tsmtrreie 2022, dtae à llaleque le mndaat du gopruie priaiarie prend fin.

Une négociation s'engagera arols sur cette base, à comepttr du 1er jeavinr 2023.

Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Le présent aanenvt etnre en vuuiuger à cpmoetr du lieeandmn de la pirtaoun au Joraunl ofecifil de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Durée de l'accord

## Avenant n 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Le présent avnanet est ccnolu puor une durée déterminée dnou l'échéance est fixée au 31 décembre 2023.

Article 7 - Révision. Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Le présent annaevt puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dpisioistons légales.

Article 8 - Extension

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Cet avnnaet frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux airtecls L. 2231-6 et snatuvis du cdoe du traavil et d'une deamdne d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Les paieertrans suacoix de la brchane ÉCLAT ont ccollnu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 raitelf aux tpmes ptrial et l'avenant n° 164 rilaeltf à la gillre spécifique, tuos duex puor une durée de 4 ans. Ces duex aneatvns prévoient naemotnmt des dérogations aux 24 hueers de tvriaal hiaeardbeodms mmlniaies puor cnieters salariés raevelnt de la glrlie générale de la cifitlaiacsson et puor cuex ranelevt de la gllire dtie spécifique.

Ces antavens arenvirt aisni à échéance au 1er jnviear 2022.

Avant d'engager de nleoveuls négociations rliveates à la sécurisation de l'emploi et au tpmes piratel puor les salariés rveealnt de la brchane ÉCLAT, les pienetaarrr sciuoax stnuoaiet établir un bailn sur la msie en ?uvre de ces duex avenants. Par ailleurs, l'avenant n° 163 prévoit la réalisation d'un blian à coetpmr du 1er jianver 2021.

Un blian qiitunataf et qlatuitaif de ces mrseues est pentirnet s'il elbgnoe l'ensemble des suretrtucs du cmahp d'application de la cntoenovn collective. Or, l'avenant n° 163 a été étendu duex ans après sa dtae de conclusion, par un arrêté du 23 décembre 2019, ne rennadit asini ogibriltaoe l'application de l'ensemble des mreueus à ttueos les setrcruuts rnleaevt du camhp d'application de la ctnienoovn ciltevole nltnaoaiie qu'à cmepotr du ldemianen de la pilutcaobin de cet arrêté.

En parallèle, l'année 2020 a été marquée par une csire sirnatiae d'une alpmuer inédite, due au « Covid-19 », cndsuoanit la pplraut des screuturts de la bhnaere à fermer. Cttee csire se poursuit en 2021 et aefcftte l'activité, fliagianrst l'équilibre économique des seruutctrs et les emplois.

Dans ce contexte, la mserue du plien déploiement des aavnents n° 163 et n° 164, et de leurs etffes sieart iftaapimre si elle deaivt être réalisée à l'aune d'un bilan cnuoidt dès 2021.

En conséquence, les prtneeraais soiucax stunihoat pgroeorr ces duex aenvtans par le présent annvaet puor lseiasr le tpmes à l'ensemble des srreutctus de mtrete en ?uvre les différentes mueesrs psiers dnas le crdae de chacun de ces textes. Ce délai supplémentaire d'application est de nartue à gaitrnr la réalisation d'un état des lueix puls précis et pertinent, à terme, en vue de mreueur les aatoaindtps à opérer dnas le cadre des nuvelloes négociations sur le sujet.

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employés de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Durée de la période d'essai  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet article annule et remplace l'article 4.4.1 intitulé « période d'essai » de la CCN ÉCLAT comme suit :

« Article 4.4.1  
Période d'essai

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

- ? pour les ouvriers et les employés : 1 mois ;
- ? pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- ? pour les amuseurs professionnels et professeurs : 2 mois ;
- ? pour les cadres : 3 mois.

La répartition des emplois relève de la grille générale de la classification et de la grille spécifique est prévue à l'article 1.6 intitulé « définition des catégories » de l'annexe 1 de la CCN.

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 saisit la période d'essai doit respecter un délai de prévenance commun aux dispositions légales en vigueur.

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2022.

## Avenant n° 187 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employés de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent article annule et remplace le titre VIII de la convention collective ÉCLAT comme suit :

Article 4 - Durée de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet avenant fixe l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le 1er octobre 2020, a été conclu et signé l'avenant n° 182 relatif au système de la rémunération et à la classification, avec une entrée en vigueur pour l'essentiel prévue pour le 1er janvier 2022.

Cet avenant apporte de nombreuses modifications dont certaines portent sur la classification.

En effet, deux nouveaux groupes ont été créés et la catégorie d'assistants a été supprimée. Ainsi une nouvelle grille de classification a été mise en place qu'une nouvelle répartition des emplois dans les catégories socio-professionnelles existera dès le 1er janvier 2022.

Dans la mesure où les dispositions nouvelles affectent les salariés à la période d'essai notamment référence aux catégories et aux groupes, une mise en conformité est nécessaire au regard de l'entrée en vigueur prévue de l'avenant n° 182.

Le présent avenant a ainsi pour objet de mettre à jour les durées de période d'essai au regard de la nouvelle grille de classification et de la nouvelle répartition des groupes.

### « Titre VIII ? Régime de prévoyance obligatoire

Les entreprises instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, rattachés de la convention collective ÉCLAT.

#### Article 8.1 Bénéficiaires

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les dispositions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définies :

- ? les salariés dits ? cadres ?, à savoir ceux rattachés des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
- ? les salariés dits ? non-cadres ?, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

L'obligation résultant de la signature du présent accord, s'impose dans les conditions d'identification de travail ; les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du cotisation collective d'assurance sociale par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire.

Il est précisé que pour les salariés ne respectant pas les

ciondtonis d'ouverture de droits en tranches de cotisations ou d'heures cotisées (ou durée d'immatriculation) pour être indemnisés par la sécurité sociale, la gatriane incapacité temporaire-invalidité intégrera une ruscoteotnihtn des diorts de la sécurité socaile snas cnpedeant se subeuttisr à ctete dernière.

## Article 8.2

### Garantie décès, invalidité ptanrenmee et auslobe(1)

#### Article 8.2.1 ? Catiapl décès

En cas de décès du salarié, qu'elle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois un capital décès égal à :

? pour les salariés non-cadres, 100 % du salaire annuel de référence ;

? pour les salariés cadres, 300 % du salaire annuel de référence sur la tnhcare 1 et 100 % du salaire annuel de référence sur la tacnrhe 2, dans la limite de 4 mois de la sécurité sociale.

En cas de rceiocasnnæ par la sécurité sociale d'une invalidité penatrmnee et ablosue (IPA) le capital décès défini ci-avant peut être versé au salarié par anticipation, sur sa demande. Ce vsmreenet par atnipcaoitin met fin à la gartnaie en cas de décès du salarié.

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des poatnerits est défini à l'article 8.6.

#### Article 8.2.2 ? Aalitoncols d'obsèques

Il est instauré dans le cadre de ce régime une neoluvle gainarte ? aocoliltnas d'obsèques ?.

Ainsi, en cas de décès du salarié, une allocation forfaitaire plafonnée est versée pour un montant défini comme suit :

Allocation forfaitaire d'un montant égal à 2 000 euros.

Cette allocation est versée sur présentation de la facture, à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, dans la limite des frais engagés.

#### Article 8.2.3 ? Rteue éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité ptearnenme et aluosbe (IPA), il s'entend versé au profit de chaque enfant à charge, une rente dont le montant annuel est égal à :

? 12 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 18e anniversaire des enfants ;

? 15 % du salaire annuel de référence versé du 18e jusqu'au 26e anniversaire s'il s'agit d'être à charge au sens de l'article 8.7.1.

Cette rente est également versée, à hauteur de 15 % du salaire annuel de référence, à chaque enfant à charge et dans la limite d'âge, en cas d'invalidité rncuoee avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tout qu'il bénéficie de l'allocation attribuée handicapé ou qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité réduite pour la moneitn ? invalidité ?.

En cas de rinsocasnnæ par la sécurité sociale d'une invalidité ptearnenme et ablosue (IPA), la rente éducation définie ci-avant peut être versée par anticipation, sur demande du salarié. Ce vsmreenet par atnipcaoitin met fin à la présente giatrane en cas de décès du salarié.

Quelle que soit la situation visée dans les précédents alinéas, il est prévu qu'en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, cette rente éducation soit doublée.

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des poatnerits est défini à l'article 8.6.

#### Article 8.2.4 ? Rnete suivre handicap

Il est instauré une allocation gtniræe par le présent régime, intitulée « rente sruvie haanicdp ».

En cas de décès du salarié et en présence d'un enfant reconnu handicapé et à charge, une prestation viagère est versée sous la

forme d'une rente sruvie melsenule d'un montant égal à : 350 euros, par enfant reconnu handicapé et à charge.

Sont bénéficiaires de la garantie rente handicap, le ou les enfants à charge du salarié au moment du décès, reconnu (s) handicapé (s) au sens de l'article 8.7.2.

## Article 8.3

### Garantie incapacité temporaire

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge au titre de l'assurance maladie (articles L. 323-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ou de l'assurance aicnctds du travail et maeldis pnsnoolfenrelss (articles L. 433-1 et suivants du code de la sécurité sociale), ou en présence d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en tranches de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après avis du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il s'entend versé au salarié une prestation brute dont le montant annuel, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale burtus de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en tranches de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire ou revenu de remplacement versé par l'employeur, est égal à :

? pour les salariés cadres : 87 % du salaire brut de référence ;  
? pour les salariés non-cadres : 79 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des poatnerits est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le montant des sommes reçues au titre de la sécurité sociale (prestations brutes de CSG-CRDS de la sécurité sociale, reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale), du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution), ne peut excéder l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les prestations sont versées à l'issue d'une franchise globale de 90 jours d'arrêt de travail consécutifs ou non.

La détermination de la franchise est appréciée en décomptant, à la date de l'arrêt au titre duquel l'indemnisation est demandée, toutes les périodes d'arrêt de travail consécutifs et indemnisés ou non par la sécurité sociale, et siers en charge ou non par le présent régime, intervenues en cours d'assurance dans les douze mois consécutifs précédents.

Ainsi, pour déterminer la durée de la franchise applicable à l'arrêt de travail au titre duquel l'indemnisation est demandée, on déduit de la franchise globale de 90 jours le nombre de jours d'arrêts de travail consécutifs des 12 mois précédents susmentionnés.

À l'issue du délai de franchise, les indemnités journalières complémentaires sont versées même si la sécurité sociale ne verse pas elle-même ses prestations (lorsque l'arrêt n'ouvre pas droit à prise en charge pour les salariés ne remplissant pas les conditions requises pour y ouvrir droit ou lorsqu'il est fait application du délai de carence de trois jours). Dans ce cas, le montant de la prestation complémentaire s'entend y compris les prestations brutes versées par la sécurité sociale qui sont reconstituées de manière théorique.

Les prestations cessent à la date de survenance de l'un des événements suivants à savoir :

? lors de la reprise du travail ;  
? lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale, ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ouvrant pas droit ;  
? à la liquidation de la prestation viagère servie par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul élopmi ritetae selon la réglementation en vigueur) ;  
? au décès du salarié.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent cotituer à être servies par l'organisme assureur au-delà du 1 095e jour d'arrêt de

tvaaail ou en cas de ciestoasn du vemsneert par la sécurité solaice des indemnités journalières (ou sur décision du médecin csnieol ou contrôleur de l'organisme asrsuuer puor les salariés n'y onrvuat pas droit).

#### Article 8.4

Maintien de slreaias puor les salariés n'ouvrant pas dorit aux psiottnars de la sécurité sociale

##### Article 8.4.1 ? Bénéficiaires

Les bénéficiaires snot les salariés en arrêt de travail, puor csuae de maaidle ou d'accident de la vie ctuanore ou puor csuae de congés maternité ou d'adoption :  
? dès lros qu'ils n'ouvrent pas dorit aux ptirnoteass en espèces de la sécurité sclaioe (en roiasn d'un nbrome d'heures de tavrial effectué ou mnonatt de coastotiin réglé ou durée d'immatriculation insuffisants) ;  
? mias qui rlepmisset les cotninois puor bénéficiaire du menaitin de slriaae par l'employeur au ttire de la cvnniotoen ccoitlevle ntlinaoae de la bcarnhe ECLAT.

##### Article 8.4.2 ? Indemnisation

Lorsque les cinnidtoos visées à l'article 8.4.1 snot rmlpeies et sur décision du médecin cneoisl ou contrôleur de l'organisme assureur, il srea versé à l'employeur une indemnité dnnot le matonnt aunnel est égal à :  
50 % du saliare burt de référence, pdennat la durée d'indemnisation définie ci-après.

Il est précisé que les durées d'indemnisation viarent svuniat la ntruae de l'arrêt :

? en cas d'arrêt puor mdilaae ou aeicncdt de la vie cutonrae du salarié psiecrrt médicalement, présenté à la sécurité slaicoe et non pirs en cghare puor inednosiamtin du régime général car ne répondant pas aux ctonndiois de cotnsitoias ou d'heures exigées par la sécurité sociale, la prtisaetion est versée par l'organisme aesruusr à cptoemr du 4e juor d'arrêt de triaval et ce jusqu'au 90e juor sur présentation des pièces exigées (prescription originale, reufs d'indemnisation oirlngiae du régime d'assurance maladie) et éventuel contrôle du médecin coeisl ou contrôleur de l'organisme assureur. Conformément aux règles spécifiques du régime de sécurité slcoiae lcaol d'Alsace-Moselle, du fiat de l'absence de délai de carence, les innietdemoniss prévues dnas le présent alinéa snot versées dès le 1er juor d'absence puor les salariés nriestsrtaooss du régime lcaol ;  
? en cas de congé lié à la maternité de la salariée pcreirst médicalement asini qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la sécurité silocae et non pirs en chrgae puor iiemotdsninan du régime général car ne répondant pas aux cntoidonis de csioitonats ou d'heures (ou d'immatriculation) exigées par la sécurité sociale, la ptiosaetn est versée à cemoptr du 1er juor d'arrêt de tiavral et ce jusqu'au 112e jour.

Dans le cas du congé de maternité, ctete durée est portée :  
? à 182 jours, si la salariée aetntd un enanft et a déjà au mnois duex etnnfas à cahgre ;  
? à 238 jours, si la salariée antetd des jaemuux ;  
? à 322 jours, si la salariée aetntd des triplés ou plus.

Le slariae de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tuos les cas, il srea tneu cmotpe des jrous indemnisés au crous des 12 mios précédant l'arrêt de trvaial de tlee srote que la durée totlae indemnisée ne dépasse pas celle citée dnas le présent article.

Les ptiaoners csenset également à la dtae de savrcunnee de l'un des événements suivants, à savior :  
? lros de la rsirpee du tvaial ;  
? sur décision du médecin csieoinl ou contrôleur de l'organisme aruques lrsque les cnnidtoos ne snot puls rielpmes puor bénéficiaire des présentes ptsoiaenrts ;  
? à la luqotiidian de la pioesnn vlsileseie sivree par le régime général de la sécurité scoilae (sauf en cas de cumul eoplmi rteriate soeln la réglementation en vigueur) ;  
? au décès du salarié.

En acun cas, le cumul de prtiasnes (du régime de prévoyance, d'un éventuel sraaile de l'employeur et d'un qoequclue reevnu de substitution) ne puet cnruideoe à vsreer puls que la rémunération nette que le salarié ariuat perçue s'il aviat continué

à travailler.

#### Article 8.5 Garantie invalidité

En cas d'invalidité d'un salarié rcnounee par la sécurité soalice ou, puor les salariés non indemnisés par la sécurité scoalie car ne rnaelmspsit pas les cndiootnis d'ouverture de dtiros en temres de cisatnnoois ou d'heures cotisées puor être pirs en cghare par le régime obiilotgrae d'assurance miladae et après aocrd du médecin csieoinl ou contrôleur de l'organisme assureur, ou en cas d'infirmité pmetnrnaee peinoesnrfslle (IPP) au trtie de la législation sur les andcciets du travail, de tjeart et les mieladas posieofnslrelnes égale ou supérieure à 66 %, il srea versé par l'organisme ausurser une retne dnnot le mnontat aunnel est fixé en fntooicn du neaivu d'invalidité ou d'IPP attribué, cmome siut :  
? au trtie d'une cofaailictissn en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du sraaile burt de référence ;  
? au trtie d'une cisafaoisictln en 1re catégorie : 50,4 % du siraale burt de référence.

Les mnaontts ci-dessus s'entendent y coimprs la pitesortan de la sécurité sociale, butre de prélèvements siaocux (CSG, CDRS et CASA) reconstituée de manière théorique puor les salariés ne rselpsmiant pas les cntdoonnis d'ouverture de dtiros en termes de cottaissnos ou d'heures cotisées puor être indemnisés par la sécurité saocile ou citasont sur une bsae fraftraiaoe de sécurité sociale, aisni que de tuot arute revenu.

Le slraaie de référence svenart de bsae au cuacll des pstriaetnos est défini à l'article 8.6.

En tuot état de cause, le cumul des semmos reçues au trite de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asini que de tuot aurte rneevu (notamment silarae teps partiel, indemnités de chômage ou un qonluuecqre rneevu de stuiubtoistn(2)), ne puorra coniuudre l'intéressé à peorvicer une rémunération nette supérieure à la rémunération de bsae qui esxitait à la dtae de l'arrêt de travail, et revalorisée sleon les cnooiditns fixées par l'organisme assureur.

Le sceivre des poterstinas par l'organisme asruseur cssee à la dtae de snaunvrcee de l'un des événements suivants :  
? cssoietan du vensmeret par la sécurité soaicle des renets ;  
? psire d'effet d'une pnoesin de rtertaie sievre par le régime général de la sécurité sclioae ;  
? au décès du salarié.

Par ailleurs, le sirecve des postaetirns cssee dès lros que le salarié indemnisé ne jfsiutie puls d'un état d'invalidité au snes du présent article, nmmteanot en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin coiesnl ou contrôleur de l'organisme assureur.

#### Article 8.6 Salaires de référence et revalorisations

##### Article 8.6.1 ? Silraae de référence. Aietsste de cuclal des cotisations

Les cistniooats snot fixées en pougcertane de la rémunération alenlue brute versée au salarié, dnas la litmie des tanhrces de rémunération définies ci-après :  
Tranche 1 : paitre de la rémunération de référence au puls égale au pafonld anuenl de la sécurité siaocle ;  
Tranche 2 : pirate de la rémunération de référence csmoripe enrte le plafnod anuenl de la sécurité salcoie et 4 fios celui-ci.

La rémunération, le reevnu de rmlcpeaemnet ou les éléments de slarae rueents snot cuex earntnt dnas l'assiette de caucll des coattoisns de sécurité socliae ou cuex ernatnt dnas ctete aestisse mias bénéficiaire d'un régime d'exonération de cnasioitots de sécurité sociale. Snot nenmotamt pirs en cmptoe dnas l'assiette des cotisations, le 13e mios le cas échéant, la pmire de vceanacs et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les goiiriantaftcs et les indemnités d'activité piraltele légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne snot pas pirs en cmtpoe dnas l'assiette des cotisations, les aetvangas en narute et les reneuv du catiapl (notamment stock-options), anisi que les smmoes versées à trtie enntptieoexcl lros de la csaetosin du crtnoat de tvaial (notamment l'indemnité cnraccioptsme de congés payés, l'indemnité de fin de conatrt à durée déterminée, l'indemnité de

départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pour les cas de mutation de fonctions en cas de suppression de postes ou de licenciement des salariés visés à l'article 8.10.1 et sauf dispositions dérogatoires précisées ci-dessous (exonération), l'assiette des cotisations à retenir est le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou d'indemnités versées par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du paiement de la cotisation à la retraite des salariés (part salariale et patronale) qui, à la date d'échéance de la cotisation, se trouvent en arrêt de travail pour maladie ou accident survenu en cours de la période de 180 jours continus, sous réserve qu'ils ne perçoivent pas de rémunération (hors indemnités journalières ou autres d'invalidité versées au titre du régime de prévoyance).

L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou partiel du salarié, la cotisation étant due sur la base du salaire versé par l'employeur.

#### Article 8.6.2 ? Salaire de référence. ? Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire et en euro.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, sous réserve de cotisations de Prévoyance et déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement générateur de garantie, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les tranches définies comme suit :

Tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;  
Tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Plus particulièrement, le salaire de référence est déterminé comme suit :

Pour le décès et la retraite d'éducation : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant le décès, ou l'arrêt de travail si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité pénale et absolue.

Pour la mutation de fonctions : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail. Lorsque la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations de prévoyance.

Pour l'incapacité/ invalidité : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties que la mutation de fonctions, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée au prorata temporis, comme s'il avait travaillé.

#### Article 8.6.3 ? Revalorisations

##### Article 8.6.3.1 ? Méthode de calcul des salaires de référence

La méthode de calcul des salaires de référence servant à l'ouverture des prestations est fondée sur l'évolution de la valeur du salaire de référence définie selon les dispositions de la convention collective applicable. Elle intervient lorsqu'une période d'arrêt a précédé le décès ou l'invalidité pénale et absolue (IPA), ainsi que la reconnaissance de l'invalidité/ incapacité permanente

professionnelle.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité antérieure à l'année civile précédant le décès ou l'invalidité pénale et absolue (IPA), le salaire de référence pour le calcul de la retraite d'éducation est revalorisé en fonction du taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des garanties de retraite d'éducation.

#### Article 8.6.3.2 ? Méthode de calcul des prestations

Les indemnités journalières, les autres d'invalidités ou d'incapacité temporaire de travail sont revalorisées selon l'évolution du point de référence de la convention collective applicable.

La retraite d'éducation et la retraite de survie sont revalorisées selon l'évolution du point de référence au taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des garanties de retraite d'éducation et de survie handicap.

#### Article 8.6.3.3 ? Méthode de calcul des prestations au titre de la Loi Ekerct ?

À compter de la date du décès ou avant le décès, et jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au versement des prestations, et au plus tard, jusqu'au 31 décembre de la Classe des dépôts et cotisations des sommes non réclamées par le (s) bénéficiaire (s), il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale au moins élevée des deux taux suivants :

? soit la moyenne au cours des 12 derniers mois du taux moyen des employés de l'État français (TME), calculée au 1er novembre de l'année précédente ;  
? soit le taux moyen des employés de l'État français (TME) d'octobre de l'année précédente.

Cette revalorisation est également applicable postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat.

#### Article 8.7

##### Définition du conjoint et des enfants au décès du salarié

##### Article 8.7.1 ? Retraite d'éducation

Pour le bénéfice des prestations de retraite d'éducation :

Par conjoint, il faut entendre :

? la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps ou non divorcé (e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;  
? le partenaire lié par un Pacs (le ? pacsé ?) : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;  
? la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon continue et depuis au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ;  
? la durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les conjoints ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Et par enfants à charge, il faut entendre :

? les enfants à naître, nés viables, légitimes (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé (ou en invalidité pénale et absolue) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment de son décès (ou de l'invalidité pénale et absolue) et si leur part n'est pas prise en compte au versement d'une pension alimentaire ;  
? sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès (ou de l'invalidité pénale et absolue) du salarié, les enfants du conjoint avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie ;  
? ? jusqu'à l'âge de 18 ans au 1er janvier de l'année de référence ;  
? ? jusqu'à l'âge de 26 ans au 1er janvier de l'année de référence ;  
? ? ? de la personne de l'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de professionnalisation de l'enseignement à distance ;  
? ? ? d'être en apprentissage ou de poursuivre une formation

prleoinsefllnoe en alternance, dnas le cadre d'un ctarnot d'aide à l'insertion pnleseifosronle des jeunes, asaoniscet d'une prat des esmnieegntnes généraux pnoselriseofns et tihlcunogoqees dispensés pdnaent le temps de travail, dnas des ogresimans pculibs ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enestrpire d'une ou prieusuls activités peolfnsrieenslos en rtaeoiln aevc les eegenintsmes reçus ;

? ? ? d'être préalablement, à l'exercice d'un peremir emplot rémunéré, ircsints auprès du régime d'assurance chômage comme dauedmenr d'emploi ou seriatigas de la famtioron perfoosnnslliee ;

? ? ? d'être employés dnas un EAST (établissement et sicvree d'aide par le travail) ou dnas un aietelr protégé en tnat que tllvaruaeir handicapé ;

? ? ? qeul que siot luer âge, en cas d'invalidité reconune aanvt le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité salicoe justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation auldte handicapé ou qu'ils snot tteualiris de la ctrae d'invalidé ciivl ou de la crate mobilité inisoulcn praotnt la menoitn ? invalidité ?.

Article 8.7.2 ? Rntee svirue handicap

	Taux prévoyance		
	Non craeds T1/ T2*		Total
	Salarié	Employeur	
Décès ou IPA	0,03 %	0,08 %	0,11 %
Frais obsèques	0,01 %	?	0,01 %
Rente éducation	0,02 %	0,07 %	0,09 %
Rente suirve handicap	?	0,01 %	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Invalidité/ IPP	0,19 %	0,37 %	0,56 %
Sous ttaol (salarié & employeur)	0,57 %	0,57 %	1,14 %

Article 8.8.2 ? Salariés cadres

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 [*]	
	Part sraaliale TA	Part epmyueolr TA	Part slaarliae TB	Part eylpeoumr TA
Décès ou IPA	?	0,66 %	0,03 %	0,08 %
Frais obsèques	0,01 %	?	?	0,01 %
Rente éducation	?	0,09 %	0,02 %	0,07 %
Rente siuvre handicap	?	0,01 %	?	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	?	0,02 %
Incapacité	?	0,36 %	0,36 %	?
Invalidité/ IPP	?	0,39 %	0,16 %	0,38 %
Sous toatl (salarié & employeur)	0,01 %	1,53 %	0,57 %	0,57 %
	Total thacne 1 : 1,54 %		Total trcanhe 2 : 1,14 %	

\* T2 : prtae de la rémunération de référence cposime etnre le ponlafd anenul de la sécurité slcaoie et 4 fios celui-ci.

Article 8.9  
Portabilité

Article 8.9.1 ? Principe

Conformément aux dotisoisnpis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dnas les codntniois prévues à l'article L. 911-1, ctonre le rqsuie décès, les ruelisqs prntaot ateittne à l'intégrité phiyqsue de la ponresne ou les resuiqs d'incapacité de tiaavr l'ou d'invalidité bénéficient du maiteinn à trite gutirat des gaaiterns du régime de ctete ceuortruve (à l'exclusion de la gtraiane metiainn de slariae du prnoensl n'ouvrrant pas doirt aux poastntreis sécurité sociale), en cas de cteaoisn du cotnrat de travail, non consécutive à une ftaue lourde, ouvrrant doirt à pirse en crgahe par le régime d'assurance chômage, sleon les cintoionds sentaavis :

1° Le maitnein des geraanits est aiabplplce à cmtepor de la dtae de cestsoain du cotarnt de tivaral et pannedt une durée égale à

Pour le bénéfice de la rtene handicap, par ennaft handicapé, il fuat edtnenre l'enfant dnnot la fitilioan aevc le salarié, y cimpros adoptive, est légalement établie, aittnet d'une infirmité puqhsie et/ ou mnateale qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cditionnos nreolmas de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une iuionrtsctn ou une foaormitn ploliesenonsfre d'un nveaiu normal, tel que défini par l'article 199 setieps 1° du cdoe général des impôts. Puor jeuisftr du handicap, l'enfant diot naeotmmt être rncoenu par la csisioomn des dtoirs et de l'autonomie des posenrens handicapées (CDAPH) comme étant en sitiaotun de haadcinp à crghae du salarié ou de son conjoint, à la dtae du décès du salarié.

Article 8.8  
Taux de cotisations

Pour fencianr l'ensemble des gantireas prévues par les acilerts ci-dessus, les tuax de coaintistos snot les savtinus à ctoepmr du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023(3)(à législation et réglementation constante) :

Article 8.8.1 ? Salariés non-cadres

la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du deriner cnartot de tavrrial ou, le cas échéant, des deienrrs crtoants de tivarail lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant ariondre au nborne supérieur, snas piouvoir excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du mieatinn des ganeatirs est subordonné à la coiotndin que les dtiros à rsbmnmuertees complémentaires aeint été orvteus chez le déirner employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la dtae de coitaessn de luer canortt de travail, du régime cnvnonioneetl de prévoyance ;

3° Les gatireans mitneeunas au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en vegiueur dnas l'entreprise. Ainsi, en cas de maiicooidftn ou de révision des gtaeerins des salariés, les gainerats des assurés bénéficiant du dtiisspof de portabilité soenrt modifiées ou révisées dnas les mêmes cnidinotos ;



4° Le maintien des garnietas au titre de l'incapacité ne peut coordonner 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 renuote notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à l'indemnité chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnité ou qu'il est pris en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le délai de trois jours et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de la date de cessation ;

7° Le salaire de référence pour le calcul des prestations est celui défini à l'article 8.6.2 (à l'exclusion des sommes nouvelles exécutées du fait de la rupture du contrat de travail). La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion lie l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié sauf dans les cas visés à l'article 8.9.2.

Article 8.9.2 ? Cas des salariés confrontés à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat de l'organisme assureur subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le contrat de travail et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce en matière de redressement judiciaire ou de sauvegarde, et à l'article L. 641-11-1 du code de commerce en matière de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité est limité aux anciens salariés de l'entreprise objet d'une procédure collective.

#### Article 8.10

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 8.10.1 ? Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties du régime complémentaire de prévoyance sont maintenues obligatoirement, au profit des salariés, 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 de prestations en espèces de la sécurité sociale et/ ou de prestations complémentaires en application du présent régime de prévoyance ;  
? ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :  
? ? d'une suspension d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les heures de travail sont réduites ;  
? ? ainsi que de toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution calculée comme pour les salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continue à s'acquitter de sa part de cotisation. Ces modalités de fonctionnement s'appliquent, sauf cas de dispense de cotisation (exonération) défini à l'article 8.6.1.

Article 8.10.2 ? Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés à l'article 8.10.1, les garanties du salarié sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- ? congé sabbatique ;
- ? congé pour création d'entreprise ;
- ? congé parental d'éducation ininterrompue de l'activité ;
- ? congé de présence parentale interrompue temporairement de l'activité
- ? périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
- ? congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- ? congé du proche aidant ou de solidarité familiale, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise, faute de quoi la date de reprise en vigueur des garanties sera la date à laquelle l'organisme assureur a été informé de la reprise effective du travail. (a)

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les événements (décès ou arrêts de travail ?) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

#### Article 8.11

Organismes assureurs recommandés du régime prévoyance de la branche ÉCLAT

Article 8.11.1 ? Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les organismes assureurs recommandés du régime d'application de la convention collective ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les organismes assureurs recommandés de l'adhésion au contrat de travail doivent être agréés dans le cadre de la cosommation par l'organisme assureur et, conformément après une procédure de recours devant l'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

? pour les garanties maladie de salaire, incapacité, invalidité et capital décès/ invalidité permanente et subside ou frais d'obsèques :

? ? AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R la maison de et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro SRIEN 333 232 270 et dont le siège social est situé 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

? ? AICPIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SRIEN 321 862 500. et dont le siège social est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

? ? MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SERIN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cédex ;

? ? et le groupement de sociétés mutualistes ASEIO mutuelle/ Moaklff Humnias Prévoyance composé de AISEO Mutuelle, mutualité somusie aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SEIRN 775 627 391 et dont le siège social est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de MAOALFKF Hanmius Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SRIEN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;

? pour la rente éducation définie à l'article 8.2.3 et pour la rente survie hétérogène définie à l'article 8.2.4 de la convention collective :

? ? L'OCIRP, union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SRIEN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les entreprises qui utilisent le chèque emploi assis (CEA), le titre emploi intermédiaire (TEI), le chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), le chèque

titre éprouvé sevrée en partie (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime de prévoyance et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent ommeobligatoirement conclure un engagement afin de compléter un formalisme d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime.

Les engagements recommandés comprennent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conclu avec les organismes déterminés dans le présent accord. Ces engagements ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise revaleant du champ d'application de la cotisation collective.

Toute entreprise qui ne saurait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution financière au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes recommandés et l'un des organismes recommandés est choisi pour la durée de la négociation afin d'effectuer l'opération technique.

#### Article 8.11.2 ? Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

#### Article 8.12 ? Réexamen des prestations en cours de service en cas de cessation d'organisme assureur

Les prestations prévues en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation d'organisme assureur, les prestations dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et des prestations éducation ou de service de santé sont maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les prestations prévues au présent accord au moins aussi favorables que celles prévues au contrat de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la rétroactivité des bases de calcul des prestations décrites.

#### Article 8.13 ? Degré élevé de solidarité prévoyance (DES prévoyance)

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT issu par cet avenant, des engagements prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non cotisant contributif, ceci dans le cadre de l'accord conclu en référence à la mise en œuvre du fonds de solidarité au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, conclu par les partenaires sociaux le 2 décembre 2016, afin d'organiser l'opération de solidarité sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes brutes des régimes cotisants d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non cotisant contributif, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un nouveau accord de branche dédié au DES et qui viendra préciser les modalités de mise en œuvre de la mesure ultérieurement. En effet, compte tenu de la spécificité réglementaire de financement du degré élevé de solidarité qui présentent les accords de branche issus d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT, d'auditionner les organismes recommandés,

en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer son choix de gestion de ses prestations paires de solidarité en cohérence avec les premières obligations réunies dans les accords et existants.

C'est à l'issue de ces échanges et après échanges que les organismes sociaux et partenaires ont unanimement retenu, en application du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, comme organisme gestionnaire unique de ces prestations de solidarité relative à la prévoyance l'organisme suivant :

? l'OCIRP, (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

(1) L'invalidité pénalisée et aulobse (ou IPA) comprise à une invalidité de 3e catégorie renvoie par la sécurité sociale, laquelle ouvre droit au versement de la prestation complémentaire pour reverts à leurs primes (PCRT) par la sécurité sociale. Pour les salariés ne remplissent pas les conditions pour y ouvrir droit par la sécurité sociale, en raison de cotisations ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3e catégorie est déterminée par le médecin contrôleur ou coesinl de l'organisme assureur, en accord avec le médecin traitant du salarié selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. L'IPA est précisée pour chaque des branches qui la pnerne en compte pour déclencher la prestation.

(2) Le complément de prestation accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, n'entre pas dans le calcul.

(3) À cette échéance, les taux pourront être révisés ou révisés en fonction des résultats de la mutualisation des cotisations des entreprises adhérentes au présent régime.

(a) À l'article 8.10.2, les mots « sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en vigueur des garanties sera la date à laquelle l'organisme assureur a été informé de la reprise effective du virage » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

#### Article 3 - Régime frais de santé En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet article a été et sera le titre XI « complémentaire santé » comme suit :

#### « Titre XI ? Régime complémentaire de frais de santé

En préambule, il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un dispositif permettant la prise en charge intégrale par la sécurité sociale et les complémentaires santé des soins dentaires prothétiques, des équipements d'optique et auditifs pris en charge par les organismes complémentaires de santé. En outre, le régime de mutualisation, dont les modalités de mise en œuvre ont été négociées auprès d'organismes ou groupements d'assurance dénommés dans la suite du document ? les organismes assureurs recommandés et défini ci-après.

Les dispositions négociées ci-après par les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT s'inscrivent pleinement dans le cadre de cette réforme.

Afin d'aider à la mise en œuvre de cette réforme, les partenaires sociaux ont décidé de recourir aux entreprises de la branche de surcoût à un contrat d'assurance collective de référence patrimonial ainsi aux entreprises de spectacle à un périmètre de mutualisation, dont les modalités de mise en œuvre ont été négociées auprès d'organismes ou groupements d'assurance dénommés dans la suite du document ? les organismes assureurs recommandés et défini ci-après.

#### Article 11.1 Bénéficiaires du régime

Sont bénéficiaires :  
? à titre obligatoire, tous les salariés des entreprises relevant de la branche ÉCLAT, affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale ;

? à trite fatlaitucf les aaytns diort du salarié affilié.

#### Article 11.1.1?Le salarié à trtie obligatoire

Le régime fiars de santé bénéficie à trite ceolctilf à l'ensemble des salariés de la bnrcache ÉCLAT, tialuteirs d'un cntorat de tvaaril ou d'un ctaonrt en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de dpieenss prévus par le présent aocrd et par les dsonpsoiitis légales et réglementaires.

L'obligation résultant de la surantgie du présent aocrd et s'imposant dnas les rnlæitos inddleivuleis de taivarl ; les salariés concernés ne puornort s'opposer au précompte de luer quote-part de cosinoattis au trtie du crantot ctllceof d'assurance scuisort par l'employeur puor la msie en ?uvre du régime fiars de santé.

Dans le cas où l'entreprise suisrcot uenmquiet aux gtairnaes de bsae définies ci-après, les salariés se vneiot offir la possibilité d'améliorer luer nviau de ceotruvre en adhérant à l'une des ooptnis supplémentaires facultatives.

#### Article 11.1.2?Les aatyns driot à trtie facultatif

Pour le bénéfice des prestations, le salarié puet procéder à l'affiliation sur le même nveliau de gaieratns que celui qu'il a rteneu puor lui-même, de ses ayants-droit, tles que définis ci-après :

? par conjoint, il fuat enntrede :

?? la poernsne liée au salarié par les lines du magriae (art. 143 du cdoe civil), non séparé(e) de crpos ou non divorcé(e) par un jnugeemt définitif, exerçant ou non une activité plenoselnrosie ;  
?? le pnaatirree lié par un Pcas (le ?pacsé?) : pnnorese aaynt clocnu aevc le salarié un ptcae ciivil de solidarité dnas les ciinodotns fixées par les alrcetis 515-1 à 515-7 du cdoe civil, exerçant ou non une activité pfnnsloioreele ;

?? la pneonsre vvniat aevc le salarié en cicnbgnaoue au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon norotie et coitnue duepis au monis duex ans à la dtæe de l'évènement onuarvt dirot aux pnstoaretis ; ancuue durée n'est exigée si un ennaft est né ou à naître de ctete union. Les cicnnoobs ne dvoeint ni l'un ni l'autre être par auleilrs mariés ou liés par un PCAS ;

? par efntnas à charge, il fuat ednnetre les eafntns à cagrhe du salarié à naitre, nés viables, reliilcues (soit les etannfs de l'ex-conjoint éventuel) ou de son coonjint (tel que défini ci-avant), asnii que les eafntns dnst la ftiliaion aevc le salarié, y cpmrios aitdvpoe est légalement établie :

?? jusqu'à luer 18e aaevniiirsne (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant dorit antmuooe auprès de la CAPM de son domicile) ;

?? jusqu'à luer 26e anniversaire, s'ils jufsiient de la piuuotsre de lerus études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou snot saitariges de la fomtrioan professionnelle, ou snot en canortr d'apprentissage ou de professionnalisation, ou snot à la rhrcecece d'un piremepmloi et intrsics à pôle eplmoi ; ou snot employés dnas un EAST(1)ou aeltier protégé cmmoe ttraelvauir handicapé ;

?? seul que siot luer âge, les efnnats rcnoneus par la cssmoomiin des dtoirs et de l'autonomie des peeonrns handicapées (CDAPH) cmome en sutatioin de hiaancdp à crahge du salarié ou de son cinjoont avnat luer 21e aennviirsrae ;

? et ttoue artue psnroee meurjae à chgræ d'un assuré ou de son chnojoat aanvt la réforme dtie de pitortecoc uvellesrnie mlidaae (PUMA), canuionnt de bénéficiar du rbuememsornet des fiars de santé, cmome anyat dirot sécurité sicolæe et n'ayant pas demandé son affiliation au régime oaiobrtigle de bsae en tnat qu'assuré social.

#### Article 11.2?Dispense d'adhésion au régime fiars de santé

Conformément aux ditoisniopss légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend suos réserve des cas de dssinpees tles que définis ci-après :

Dispenses dties de pilen diort (à la cdtnoion que le salarié emprixe sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux aicltres L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-3 du cdoe de la sécurité slcaioe ;

Dispenses particulières :

Pour les salariés à tpems pelaitrs et apprentis, dnst l'adhésion au régime santé les cdriuaniot à s'acquitter, d'une caositotin au mnios égale à 10 % de luer rémunération brute.

Les salariés snuahatiot être dispensé d'affiliation à luer ehmacube ou lros de la msie en pcale du régime seoln l'un des cas précisés ci-avant (de diort ou spécifique) dorvnet fourmelr par écrit, auprès de luer employeur, luer reufs d'adhérer au régime de complémentaire santé dnas le délai de 30 jruos siavnnt luer ebamcuhe ou la msie en pacle du présent régime, accompagné des jfstuiifitcas requis, et en pteriaciulr le jstfuiiaictf d'une corruutvee complémentaire santé rapsectet les catotnrs responsables. À défaut d'écrit et/ou de jastuictiff adressé à l'employeur, ils srenot olomebraniigtet affiliés au régime ;

Pour les apprentis, salariés en CDD et intérimaires tiruelatis d'un cnartot de tarival de mions de 12 mois, snas aiovr à jiestuuf d'une cuuvoterre iildnveludie par ailleurs.

L'employeur diot pvuoior jesiiuftr expressément, lsuqroe clea est prévue par la loi ou les texets réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, pneermtatt aux salariés de ne pas adhérer au régime fiars de santé mis en pclæe dnas l'entreprise. Dnas le cas contraire, si la dpenssie d'affiliation à un régime otrloiaigbe et ceiltcolf ne puet être justifiée, le fmnaineent au dit régime ne puet puls être elcxu de l'assiette de ctntioaioiss sociales.

#### Article 11.3 Maintien des garanties

11.3.1.?Maintien des gaiernats en cas de sssonuepin du canortr de travail

a) Sueinpsson du cartnot de tiraval indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est mnaetinu au pfruit des salariés et, le cas échéant, des aaynts diort en cas de snpesoisun de luer canort de tiaarvl dnoannt leiu à miaietnn tatol ou pitrael de rémunération par l'employeur (salaire ou rneveu de remplacement, à la chgare de l'employeur), ou à ienimnsadoitn au trtie de la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rtnee invalidité) financée au mions puor ptriaee par l'employeur et versée demnrieectt par ce derienr ou puor son cmotpe par l'intermédiaire d'un tiers.

Les gtnæiras snot mianenutes dnas les mêmes coiondtins que celes apaliebplcs aux salariés actifs. L'employeur verse la même ctbirouniotn que puor les salariés afcits pneadnt tutoe la période de sunpssoion du canortr de traival rémunérée ou indemnisée. Ctete ctuntiorbon sruiua les mêmes évolutions que cllee des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié diot oebnomltiareigt cientnour à acuetiqtr sa porpe prat de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de ctete prat de cttoisaion à la crahge du salarié sur la rémunération maintenue.

b) Aruets cas de seposnusin du cantort de travail

En cas de ssepnosuin du cartont de tavairl du salarié ne dnnonat leiu ni à mateniin ttoal ou partel de rémunération par l'employeur (salaire ou rvenue de remplacement, à la crahge de l'employeur), ni à imiionaetnsdn (indemnités journalières au trtie de la prévoyance) financée au mnios puor patrie par l'employeur et versée dieetrmcnet par ce deiernr ou puor son ctmope par l'intermédiaire d'un tiers, les gaertinas du salarié et de ses éventuels ayatns driot croetvvs à ttire oarbotigle ou fcatautilf snot spdneuseus de plien droit.

Il en est ainsi ntonammet en cas de :

? congé suqabtabie ;  
? congé puor création d'entreprise ;  
? congé preantal d'éducation imatrnoernpt ttaeemolnt l'activité ;  
? congé de présence prlenaate iaenrtpmort tmtlaoneet l'activité ;  
? périodes d'exercices militaires, de mltoiaisboin ou de captivité ;  
? congé snas solde, tel que cvennou après aroccd ernte l'employeur et le salarié ;

? congé du pohlce aiadnt ou de solidarité familiale, et tuot artue congé considéré par la législation en vguuier comme un cas de snieopussn du cotarnt de taivarl ne donannt leiu à anuce itoidsninamen ou rémunération.

La suesnpison des ginatares ieeitvnrnt à la dtae de sunsoespion du croatnt de trivaal n'ouvrant driot ni à mnieiatn total ou piteral de rémunération ni à ioiamnsdnietn complémentaire de l'employeur financée au mions puor pirtae par ce dernier. Elle s'achève dès la rpserie ecetfvfie du tiaarvl par le salarié, suos réserve que l'organisme aersuusr en siot informé.

Pendant la période de supiesnon de la garantie, acuune cottsioan n'est due au trtie du salarié concerné et de ses éventuels antays droit, et les firas médicaux engagés durnat ctete période ne pveenut dennor leiu à pisre en craghe au ttire du présent accord.

Les salariés pnororut totoefuis dmaenedr le meitanin de leus gnaairtes pdenant la période de sunpesoiss de luer catornt de tairval suos réserve de s'acquitter de la ctsoaition catdnenopsrroe en totalité (part paratnole et prat salariale).

Le mntnaot de la cotisation, dnas ce cas, est ineiudqte à celle prévue puor les salariés acitfs (et les éventuels aatnys droit) ; elle sirvua les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Ctete ctaiioston est réglée denrtmceei par le salarié auprès de l'organisme asusreur tnat que drue la sseinposun du crtanot de tiaarvl tel que définie au présent article.

#### 11.3.2.?Maintenance des gntaeairs en cas de ruurtpu du croatnt de travail

- a) Miintaen de la gtiarne au trite de la portabilité en cas de rurupte du croatnt de tavairl ounavrt doit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saocile peremt aux salariés ginatares celmeilevtncot de bénéficiar, dnas les mêmes cdotoinins que les salariés en activité, d'un metaniin du régime complémentaire santé dnou ils bénéficieraient au sien de l'entreprise, en cas de rurtpu de luer corant de tavairl non consécutive à une ftaue ludore et orunvat diort à une pisre en cgahre par le régime d'assurance chômage.

Le diort à la portabilité est subordonné au rceespt de l'ensemble des cnoodtinis fixées par les dotsnipsoiis légales et les éventuelles diisotinopss réglementaires priess puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dineerr cntraot de travail, ou des drneeirs cotatrnns de traival lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios eitenr le cas échéant adonrire au nbrome supérieur, snas poivour excéder 12 mois.

Le miaaentn des gtniaraes s'effectue sur la bsae des geitranas bsae et ou oinopts suortesics puor lui-même et ses éventuels aaynts dorit avnat la rupurte de son ctoarnt de travail.

Ce mateniin de gatenrias est financé par un système de miaoliasututn intégré aux coisitnatos du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les aniecs salariés bénéficiaires du dphisotif ne dnorvet acieuttqr aucune caistioton supplémentaire à ce titre.

Si des salariés se tuorvent confrontés à un lccmnieeeint à la stiuu d'une stouitian de lquiidotian judiciaire, le bénéfice de la portabilité des ganietars est mainnteu aux dtis salariés de l'entreprise anyat fiat l'objet d'une tllee liquidation.

- b) Mitneain de la croetruvue de complémentaire santé en aipptoiacn de l'article 4 de la loi Évin

En ailapoicpnt de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ?loi Évin?, la cvtrruueoe de complémentaire santé srea minetnuae par l'organisme arususer dnas le crade d'un nvaveou cnrtatou intitulé ?Régime d'accueil? ou ?Droit de suite? :

? au pofrit des aecnins salariés bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une posnien de rritaete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rnevu de remplacement, snas cdnootiin de durée, suos réserve que les intéressés en fsanest

la dnemdae dnas les six mios qui snuviet la rupurte de luer coarntt de taavrll ou, le cas échéant, dnas les six mios svinuat l'expiration de la période de portabilité dnou ils bénéficient et à la cdnoiton d'avoir été affilié au régime en tnat qu'actifs ; ? au porrit des prnneesos gaaentris du chef de l'assuré décédé, pdaennt une durée mmliane de duoze mios à cpemotr du décès, suos réserve que les intéressés en fsanest la dmdnaee dnas les six mios svivannt le décès du salarié icrnist au régime en tnat qu'actifs.

L'obligation de perspoor le mitieann de la cruterovue de complémentaire santé à ces aniecs salariés (ou à leurs anaty droit) dnas le carde de l'application de l'article 4 de la ?loi Évin? imcbnoe à l'organisme auerussr et l'employeur n'intervient pas dnas le fenicanemnt de cette couverture.

Les modalités d'articulation du dostisipif de la portabilité en cas de rruupte du canortt de tviraal et du dptsoiisif de mtneian dit ?loi Évin? snot précisées dnas le crade du coratnt de gitnearas collectives.

#### Article 11.4 Garanties couvertes

Le régime fiars de santé est établi dnas le crdae du dotsispiif raitlef aux crotants dtis raslposbnees conformément aux dtiinsoisops du cdoe de la sécurité sociale.

Le tlbaeau résumant le neviau des gtnearas minlaeims prévu dnas le carde des ctoatrnns sitrocsus aevc les oigsnamers ausrserus recommandés, est jniot en annexe du présent avenant.

Il est établi suos réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des ctontras roanelesspbs ou à ttuoe arute évolution de la réglemmentation anyat un icpmat sur la psrie en crgaghe des gnaatiers fiars de santé, punaovt ivinertenr postérieurement à la csciulonnn du présent avenant. Dnas cette hypothèse, le neivau de gnetaiars et/ou le tuax de la cioaottiss sonret modifiés par arccod etrne la cmosiomiss naniotale pirtraaie de négociation et les oagnesrmis aursruess recommandés.

Toute erpeistnre qui ne sreat pas assurée par l'un des aueusrss susvisés dvera velielr à ce que son ctonrat d'assurance prévoit des geniraats au monis équivalentes, atce par acte, à celes prévues par le présent régime puor une ctbartioinun slliarae au mions asusi favorable.

#### Article 11.5 Financement Article 11.5.1.?Structure de la cotisation

Elle s'établie au trtie du crtonat sourcist par l'employeur, sur la bsae :

- ? d'une ctioisioan à ttire orgtoiiblae puor le salarié seul, suaf cas de desepsnis ;
- ? complétée par des csotoianits futictevaals d'une prat puor le ou les atayns diort éventuellement affiliés et d'autre prat puor les nieuvax opeiotnns venant compléter les gitaenras du régime scloe obligatoire.

Les salariés aeutintqct obemgrniltoet la cotatoiss intitulée ?salarié? et ne pruroont s'opposer aux prélèvements de la prat qui les concernent, tllee que définit ci-après.

#### Article 11.5.2.?Assiette de la cotisation

Les ctootsainis svrenat au fecmnaennit du régime de complémentaire santé snot exprimées en pugtenorace du palofnd msueel de la sécurité sociale.

#### Article 11.5.3.?Taux et répartition des cotisations

La cottsaiin ?salarié? est financée à prat égale puor 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur seoln le nvaieu socle, ou naievu R1 ou nievau R2 scorsiut par l'entreprise.

La caioisittn aoteinilndde sernavt au fainneemnt de la cueorrvute fcivataulte des anytas diort et/ou des oitpons supplémentaires, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, snot à la caghe eulsvixce du salarié (sauf psrie en chrgae par l'employeur concrétisée par un atce de

msie en place, à siovar un arccod collectif, un référendum ou une DUE).

Les cottiioasns oolatigrife ou fatueaitlcvs ci-dessus définies snot fixées solen les cidontonis suivantes, dnas le carde des ctranots sircuotss aevc les orsnegamis arssruues recommandés, à cmetpor du 1er janievr 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023(2)(à législation et réglementation constante) :

(Tableau non reproduit, cblulntasoe en lgine sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubqurie « Plaboiuntcis oifecfilles » « Buitlenls olifciefs des cenvtnoonis ccltiooevs ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210047\\_0000\\_0017.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210047_0000_0017.pdf/BOCC)

Les eertprsinés non adhérentes à l'un des cnotrtas d'assurance sutrsocis auprès des oirnmasesg auerrussus recommandés dorvnet en tuot état de csuae rstpeceer une pisre en cgahre à htueuar de 50 % de la ctaoitiosn glalboe cnerrnasdoopt à la cerurovute ooglbritiae (du salarié telle que sorsciute par l'entreprise, cette pracapoiittin ne povanut être inférieure à un matnont au mnois égal à 0,47 % du PMSS.

Article 11.5.4?Articulation des régime slcoe et otopinél et des cottaniosis afférentes

En complément du régime socle, il est mis en plcae à ttrie non obargtiloie dnas la bancrhe 2 régimes oenpnlotis qui vninenet compléter ce régime de bsae dit ?Socle obligatoire?.

Chaque eyluempor a le coihx de sucorsrie puor l'affiliation oagoritblie des salariés, en leiu et palce du régime socle, le régime dit R1 (équivalent au sloce complété de l'option 1) ou le régime R2, (équivalent au scloe complété de l'option 2). En focotinn du ciohx opéré par l'employeur, ce drieenr devra firae adhérer oemleiiitbarnogt l'ensemble de ses salariés au régime oitgbolaire (socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur penrd alros à sa craghe à miinma 50 % de la ctisaotion oiiglbrote R1 ou R2.

L'employeur a la possibilité de fiare évoluer les girtenaas sirsutoecs au momnet de son adhésion, en siruncovast à l'une des ooitps ou en mifoandit à la hasaue ou à la bssaie l'option souscrite. Totue dndamee de sorspcituoin vuat puor un eccrixee et diot être adressée à l'organisme recommandé aavnt le 31 ortchoe de l'année en curos puor une prsie d'effet au 1er jvnaeir de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a également la possibilité de friae psrgrseor sa cveoturure par une adhésion ftiaalcvtue à l'une des onptios supérieures (1 ou 2), selon le coihx siorsuct par l'employeur et de friae bénéficier ses atnays diort des dteis options, par une aoftifaillin aux mêmes gitanares que cllees qu'il a lui-même choisies. Le cohix du nvaieu de l'option reetnu par le salarié s'imposera ainsi de fiat à ses aantys droit.

Les cinitotsaos des ooptnis futtcvaeilas s'additionnent aolrs aux coasoitints du scloe orbitagiloe ou du R1 obligatoire. Dnas le cas où le salarié y srusciot volontairement, il assurema ielnvnlideumt à 100 % la ou les ciaantosts du régime oointinpl puor lui et éventuellement ses anytas droit, snas resmie en csaué de la piparioiattcn à 50 % de l'employeur sur le régime obrigaoltie scoiort puor l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié pruroa mioedifr son ciohx d'options fivetacaluts comme siut :

- ? à la hausse, au 1er jvaenir de l'année qui siut sa damdnee ;
- ? à la husase ou à la baisse, en cas de canngheet de siauiton de filamle (naissance, mrgaiae ou Pacs, dorcvie ou décès du conjoint), cette moitfadioicn parrent efeit au 1er juor du mios sinavut sa dnmedae écrite ;
- ? à la bsisae après une durée de 2 ans d'adhésion dnas le nieavu de gainretas précédent, aevc pisre d'effet au 1er jieavnir qui siut sa demande.

À ttrie exceptionnel, lros de la msie en place du nauevou régime à eefft du 1er jvienar 2022, le salarié affilié antérieurement purroa sscuoirre à l'option supérieure à eefft du 1er jniaver 2022 ; et le salarié anyat siucorst antérieurement à l'option 2, pourra elenoneemtlncpeicxt modifier son niaveu oinneoptl de giraeatns oopitn 2 à la bsasie vres l'option 1, à eefft au puls trad

du 1er avirl 2022.

Les oontips et régimes supplémentaires fiurgnet en annexes.

#### Article 11.6

Organismes arrsuseux recommandés du régime fiars de santé de la brhacne ÉCLAT

Article 11.6 .1?Nom des oniegmrsas asurrsuus recommandés

Il est rappelé que les eoypurmes revnelat du camhp d'application de la cviotnnoen cetcvoille naotliane ÉCLAT ont l'obligation de firae bénéficier leurs salariés des garneatis au mnois équivalentes aux dontssipois du présent régime, suaf cas de dnpsisees prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les pneitreaars sauciox ranencmoemdt l'adhésion au craontt de grenaatis cloeielctvs srucsiot dnas le crdae de la csisomimon praitare nailoatne et, conformément après une procédure de rmiodemnacotn d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, auprès des oigsaenmrs asuerurss ci-après mentionnés :

Pour les gareaitns fiars de santé :

? le goupeernmt de csrausoane ASEIO mutuelle/Malakoff Hmainus Prévoyance composé de AEISO Mutuelle, melutule sumsioc aux ditiopsoins du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SRIEN 775 627 391 et dnot le siège siaocl est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de Mfkaolaf Hnmiaus Prévoyance, ittotsuinn de prévoyance régie par le lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SEIRN 775 691 181 et dnot le siège scioal est situé 21, rue Laffitte, 75009 Piaris ;

? le gonepumret de co-assurance AICIPL Prévoyance/Mutami composé de APICIL Prévoyance, Ituitsointn de prévoyance régie par le Lvrie IX du Cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIERN 321 862 500.et dnot le siège scioal est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Ciurale et Cuire et de Mmuati : mllueute siusome aux dnpsitoosis du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNEIRE suos le n° 776 950 677 et dnot le siège siaocl est situé au 70, bluvreoad Matabiau, BP 7051, 31069 Tosluuoe Ceedx 7 ;

? le gneprueomt de co-assurance mitsuualte Hiroanme Mutuelle/MGEN composé de Hnoirame Mutuelle, melulule suomisae aux diiosspnotis du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SEIRN 538 518 473 et dnot le siège sicaol est situé 143, rue Blomet, 75015 Piaris et de MGEN, mulletue siusome aux dtsinopoiiss du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SRIEN 775 685 399 et dnot le siège scaoil est situé 3, sauqre Max-Hymans, 75748 Pairs Cdeex 15 ;

? UNAMENS : uioinn de guproe musitlatue régie par le cdoe de la mutualité, au ssaioime au lrive I, SIERN n° 800 533 499 et dnot le siège scioal est situé 40, bauerlovd Richard-Lenoir, 75011 Piaris composée de :

?? la Mtuelule Familiale, muetlule ssmuioe aux dsoopsiitnis du lvrie II du cdoe de la mutualité, n° SEIRN 784 442 915 dnot le siège siacol est situé 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, (co-assureur, gnsrtineioae et distributeur) ;

?? identités Mutuelle, mluletue siusome aux dpoitsiions du lrive II du cdoe de la mutualité, n° SERIN 379 655 541 dnot le siège saocil est situé 24, barloeuvd de Courcelles, 75017 Prais (co-assureur et distributeur) ;

?? l'UMG Mutualia, unoin de muelletus du lrive I du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SINERE suos le n° 823 416 359, dnot le siège siacol est situé 19, rue de Paris, 93013 Bgiobny Ceedx (co-assureur et distributeur).

UMANENS est associée dnas le carde d'un grnmeeuoit constitué aevc AG2R La mondiale, puor la distribution.

Les oimrsgaens recommandés pnrpeosot aux srertcutus un cronatt d'assurance uinuqe de référence négocié par les praeneteris siaoucxs et cmonofre aux obnaitgilos déterminées dnas le présent accord. Ces ongeraimss ne pveenut par aelirlus rufesr l'adhésion d'une epiernsrte rvleanet du champ d'application de la cevnnotin collective.

Les etrpieernss qui uetsinlit le dpoitsiif siot du chèque elmpoi asitcsioaf (CEA), siot du titre elmpoi esertrinpe (TTE), siot du chèque elmpoi puor les très peitets erseeirntps (CETPE), siot du titre eopmli svciree ertseirnp (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et oiabgiotnls porreps au régime faris de santé et

de ces gatieans puor les salariés. Elles dnevoit oelgbioartimnet ceoctantr un onmsgraie aifn de compléter un frlmuiraoe d'adhésion, et pretor à la cnasascinnoe de son ausesurr le nbrome de salariés cuvertos par le présent régime.

Toute esrpnreite qui ne sraeit pas assurée par l'un des asruusers susvisés devra vlileer à ce que son croatnt d'assurance prévoie des gtiraeans au minos équivalentes à cleels prévues par le présent régime puor une cotunitorbib sraialae au moins assui favorable.

Les résultats tihqneecus et fneiaincrs snot mutualisés enrte ces oerimngsns recommandés. À cet effet, un pcoorlote tinqehcue et fannicier est cocnlu avec les onriaesgms aeussurrs co-recommandés et l'un des ogesminars co-recommandés est cihsou puor la durée de la rcmotdtaoaein puor euctffeer l'apérition technique.

#### Article 11.6.2?Réexamen des cdiooitnns d'organisation de la mutualisation

Le pipicrne et les modalités d'organisation de la rtmdeacominn snerot réexaminés par les pieenrratas scuoaix conformément aux dsptsnoiiios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité silcoae dnas un délai de 5 ans à comeprtr du 1er janvier 2022, snot puor le 1er jneivar 2027. À cette fin, les piaters saetinargis se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anavt cette échéance.

#### Article 11.7?Degré élevé de solidarité firas de santé (DES frias de santé)

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la brnhace ECLAT a instauré, des gaanirtes frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui cneempornit à ce titre, des poineatrts à caractère non dcmetreient contributif, ccei dnas le prenomogent de l' arcocd dncitsit en référence à la msie en ?uvre du fodns sciaol rtleiaf au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, colncu par les pteerniaars saoiucx le 2 décembre 2016, aifn d'organiser luer piuluqote d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement aunenl de 2 % des pmreis des régimes ctnnnieneoolvs d'assurance ctelicvoe est affecté aux peaniotrsts à caractère non dteeicrenmt contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Un nuoevl acorcd de brnhace dédié au DES et qui vrnidea préciser nmeaomtnt le mdoe de goitsen srea cnlocu ultérieurement. En effet, cotpme tneu de la spécificité réglementaire de foeeontnmncit du degré élevé de solidarité que présentent les acocdrs de bnachre asostris d'une casule de recommandation, il a été décidé par les pranatreis suioacx d'auditioner les osingaemrs recommandés, en santé et en prévoyance, puor pemrrete à la bharnce de déterminer définitivement son choix de gesotin de ses ptelquouis petiiraars de solidarité en cohérence avec les premières ootetiirans retuenes dnas les accords et anaevnts préexistants.

C'est à l'issue de ces adunoits et après échanges que les osinaagintors snecliyads et pontaalers ont unnnmieemt retenu, en acoltapipin du dnierer alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soicale comme oamsginre gnarsiitnoee uiunge de ces poilituques de solidarité rlevtieas aux frais de santé, l'organisme sanvuut : L'OCIRP, (organisme cuommn des iuittsitnns de rente et de prévoyance), uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité scoalie ayant son siège sociol 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

(1) *Établissement et sivrcee d'aide par le travail.*  
(2) *À cette échéance, les tuax prnoruot être rcidnuetos ou révisés en ftonocin nomneatmt des résultats de la mtialtiasouun des cnrotats des erptiensers adhérentes au présent régime.*

#### Article 4 - Suivi et pilotage du régime prévoyance et du régime frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Cet atlcire crée un trtie XII à la CCN cmome siut :

#### « Titre XII?Suivi et poaligte du régime prévoyance et firas de santé

Les régimes prévoyance et fairs de santé snot administrés, suiivs et pilotés par la cmsiomiosn pirairate nltionaae de goiestn santé prévoyance.

#### Article 12.1 Composition

La cmsimosoin ptriraae nlatiione de goetisn santé prévoyance est composée pmrniaiteaert de représentants des ogrosiitannas slaeidncys des employeurs, d'une part, et des salariés (trois tuireilats par organisation), d'autre part.

Ces représentants snot désignés par les oraitnaoinsgs représentatives au paln naoanitl dnas la ciotvonenn collective, qui dosipenst à tuot memnot des madnats anisi confiés.

Cette ciomsimosn srea présidée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant des eeprymous ou des salariés.

#### Article 12.2 Missions

Cette cissooimn piirartae :  
? négocie et conclut, en apapcioitln de ce titre, le ctraont général d'assurance prévoyance et frias de santé complété du ptoorcoe thcuinqee et feinncair et cueli ritealf aux règles de gietson prudoit par les oaienrsgms recommandés du régime de prévoyance et fiars de santé ;  
? contrôle l'application des règles rieavetls aux régimes de prévoyance et fairs de santé ;  
? décide par délibération des interprétations à dnnoer au présent trtie ;  
? étudie et aopppte une sitoluon aux leitigs pntoart sur l'application du régime de prévoyance et frias de santé ;  
? émet par aierllus toetus oitonbersvas et sgugnsoites qu'elle jgue utelis ;  
? délibère sur tuos les doemnuets d'information ccrraneont le régime que dinufefst les oiragmsnes recommandés ;  
? alsnaye les danmdees et aodrce des aedis eelecneoxtpinls dnas le carde du fdnos scoail de bnahrce institué en aitlpcaiopn de l'article 5 du présent acorcd ;  
? imfnroe une fios par an et par écrit les mbmrees de la cmiiismsoon mxite sur la geitson et la sotautiin du régime.

La csiosimomn piatrarie débat de tuot ce qui ceonrcne les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance et frias de santé.

D'autre part, elle arssue le contrôle du régime de prévoyance et frias de santé. Elle pprsooe à la csosimimon mtixe les tuax de caootstiin asini que la nutrae des petrtniosas à négocier avec les onmirgesas recommandés.

À cet effet, les oaegnsimrs recommandés lui cuiqmennoumt cquahe année les dtmucmoes financiers, ainsi que luer alynase commentée, nécessaires à ses travaux, conformément aux doposiitnss prévues dnas les ploortoces teqhniuces et fnrencais ainsi que les iofnamrtnios et dtoucenms complémentaires qui porinaerut s'avérer nécessaires.

La cisimomomn pratraiie puet le cas échéant se fraie aancmogpcer par des csolenis indépendants puor alysaer la citosiondolan thiqcnuée du régime effectuée par les oearngmiss recommandés, conformément aux peotolrcos tqienhceus et fiincnraes signés entre les ogsmrniaes recommandés et la cooiiismmsn mixte.

La coomissmin pitrraaie puet deadnmer la participation, à tirtre consultatif, des représentants des omnesiagrs recommandés lros d'une présentation anlNleue d'un blain ctllbpmoe et par ercicexe de snrucruvee des résultats des dtis régimes.

Enfin, en alppiictaon de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la mliosautautn des rqsueis et les eeatngngms pirs avec les onisramegms recommandés snot réexaminés au puls trad tuos les 5 ans. »

#### Article 5 - Fonds social de branche *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les parafteurs scauiox souhaitent, dans le cadre de la solidarité réaffirmée, compléter les actions menées dans le cadre du DES, par des interventions planifiées de plus en plus exceptionnelles. Ces dernières sont délivrées dans le cadre d'un fonds spécifique ne pouvant pas du fait du degré élevé de solidarité, au bénéfice des salariés et entrepreneurs qui participent à la mise en œuvre du régime de prévoyance et de santé. Il est prévu de la négocier d'un nouvel accord de branche ultérieurement.

Le fonds spécifique de la branche aura pour objet d'aider ou d'accompagner des personnes en situation difficile, et notamment de leur offrir des services adaptés à leur situation. Il peut également avoir pour objet de compléter les actions de prévention, sur une problématique particulière mise en œuvre par les entreprises adhérentes au bénéfice de la population des salariés.

La Commission paritaire négociera de gîte de santé prévoyance l'ensemble des dispositions du fonds social.

Ce fonds sera financé par une quote-part des excédents du régime de prévoyance et du régime de santé présentés jusqu'à 5 % du bénéfice net constaté sur un exercice et il bénéficiera de 90 % des cotisations qui lui sont attachées, sur la base de l'actif général des entreprises adhérentes ou du contribuable qui en assure la gestion financière.

Dans le cadre d'actions de prévention, ce fonds pourra être financé, sur décision de la Commission paritaire négociera de gîte de santé prévoyance et à titre temporaire, par une contribution exonérée déduite des cotisations encaissées. Cette contribution sera affectée aux dépenses de résultats.

En tout état de cause, le fonds social dédié à la branche restera la propriété du régime de prévoyance ou de santé piloté par les entreprises sociales, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Article 6 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2022.

Article 7 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

# Avenant n° 188 du 30 septembre 2021 relatif à l'assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle de la formation professionnelle et à l'assiette de la contribution du paritarisme

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont lancé dès le début d'année 2021, une procédure de mise en concurrence afin de sélectionner un ou plusieurs organismes recommandés pour assurer les risques prévoyance et frais de santé au niveau de la branche. En effet, les diers accords en la matière arrivant à échéance nécessitant le lancement de cette procédure, avec l'accompagnement d'un conseil indépendant, pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2022.

En amont, un bilan conjoncturel et qualitatif des régimes en place a été opéré afin de permettre aux partenaires sociaux d'évaluer les garanties couvertes et l'adéquation ou non des cotisations afférentes.

Un suivi rigoureux et régulier de la branche dans le cadre du pilotage de ces régimes durant ces dernières années a permis d'assurer la pérennité d'un régime de santé sociale financièrement. Ainsi, dans le cadre de la nouvelle recommandation, les garanties existantes du régime solde existant ont pu être améliorées avec un maintien des taux de cotisations, tout en conservant bien évidemment la conformité au contrat responsable.

Quant au régime de la prévoyance, une évolution récente des taux de cotisations a permis d'anticiper son bon équilibre. Comme pour le régime de santé, dans le cadre de la nouvelle recommandation, les garanties prévues dans le cadre de ce régime ont pu être améliorées avec une maîtrise des taux de cotisations. Les partenaires sociaux ont ainsi prévu l'instauration de nouvelles garanties notamment axées sur la protection des enfants à charge ou titulaires d'un handicap, répondant à des vulnérabilités existantes sonnettes par la branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT a également instauré des garanties prévoyance et frais de santé présentant un degré élevé de solidarité (DES), qui comprennent à ce titre des cotisations à caractère non cotisant.

De plus, en vue de la nécessaire mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels supplémentaires afin de soutenir les salariés et les entreprises et d'assurer un meilleur pilotage des régimes, les partenaires sociaux décident en plus de ce DES de créer un fonds social de branche.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur forte adhésion à la mise en œuvre et à l'adhésion des entreprises à un des accords recommandés au niveau de la branche.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

### Annexe Tableau de gestion des faits de santé

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des notifications collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210047\\_0000\\_0017.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210047_0000_0017.pdf/BOCC)

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche Éclat. Par ailleurs, conformément aux dispositions de

l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle à la formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Cet article annule et remplace l'article 7.1.2.2 de la CCN Éclat comme suit :

« Article 7.1.2.2

Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle

L'assiette de cotisation conventionnelle est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 3 - Assiette de la cotisation relative au paritarisme  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Cet article annule et remplace l'article 1.8.2 de la CCN Éclat comme suit :

« Article 1.8.2  
Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annexée à la charge des employeurs et dans le champ d'application de la convention collective éclat (ex-Animation).

L'assiette de cotisation conventionnelle est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

## Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'organisme certificateur paritaire

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Organisme certificateur paritaire de la branche ÉCLAT  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Article 2.1 - Objet et missions  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Il est créé un organisme certificateur paritaire au niveau de la branche ÉCLAT sous forme d'une association conformément à la loi du 1er juillet 1901.

Article 5 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il a pour objet de formaliser les modalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une durée d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Depuis la conclusion des avenants n° 176 et n° 180 de la CCN Éclat, toutes les entreprises de la branche sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette contribution est complétée par la contribution légale et la contribution conventionnelle.

Par ailleurs, depuis la conclusion de l'avenant n° 181, les entreprises sont appelées à verser une contribution relative au financement à hauteur de 0,10 % des rémunérations versées. Ces contributions prévoient une assiette de calcul différente pour ces trois contributions ce qui ne facilite pas les travaux de calcul par l'OPCO désigné par la branche et peut porter préjudice auprès des salariés au moment du versement.

Ainsi dans un souci de lisibilité auprès des entreprises et afin de faciliter le calcul de l'ensemble de ces contributions par les services de l'OPCO, les partenaires sociaux de la branche souhaitent harmoniser les trois méthodes de calcul.

Cet avenant a ainsi pour objet d'aligner l'assiette de calcul de la contribution supplémentaire conventionnelle ainsi que celle de la contribution légale à la contribution professionnelle.

Cet organisme certificateur est rattaché à la CPNEF, qui reste l'instance décisionnaire en matière de qualification de profession.

En tant qu'organisme certificateur, il a pour missions, par délégation de la CPNEF :  
? de créer, mettre en œuvre et gérer, après validation par la CPNEF, les procédures de délivrance par la branche ;  
? d'habiliter les organismes autorisés à mettre en œuvre les certifications, les accompagner, prévenir et régler les différends éventuels, et intervenir en cas de litige ;  
? de délivrer les certificats aux candidats ayant satisfait aux épreuves ;  
? d'observer le déroulement des certifications ;  
? d'ajuster les procédures de branche, tant au niveau des référentiels que des modalités, en fonction des évolutions constatées des besoins en matière d'emploi, métiers, compétences et mobilités professionnelles ;  
? d'être l'entité maîtresse détentrice des droits de propriété intellectuelle liés aux certifications de la branche ;  
? de promouvoir les certifications de la branche ;  
? d'assurer toute mission, retenue dans ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

Article 2.2 - Fonctionnement  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Afin d'assurer pleinement ses missions, trois organes distincts sont mis en place au sein de cet organisme certificateur :  
? un conseil d'administration ;  
? un comité d'orientation ;  
? un comité technique.



Article 2.2.1 - Conseil d'administration  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Un conseil d'administration est mis en place au sein de l'organisme certificateur paritaire. Il assure l'administration courante de l'association, conformément à ses statuts.

Il est composé :  
? de trois représentants par entreprise salariés représentative dans le champ de la convention collective ;  
? d'un nombre équivalent de représentants des entreprises employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Conformément aux dispositions légales relatives à la création d'association, des statuts et un règlement intérieur sont formalisés et déposés auprès du greffe compétent.

Article 2.2.2 - Le comité d'orientation  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Un comité d'orientation paritaire est mis en place au sein de l'organisme certificateur paritaire.

Il est composé :  
? de deux représentants par entreprise salariés représentative dans le champ de la convention collective ;  
? d'un nombre équivalent de représentants des entreprises employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Il peut être étendu que de biseau renforcé par des experts.

Il se réunit au minimum deux fois par an.

Il a pour missions notamment :  
? de proposer et définir des orientations de l'évolution des besoins et des compétences ;  
? d'actualiser les référentiels activités-compétences et d'évaluation des certifications, au regard des évolutions des métiers constatées dans le secteur ;  
? de définir une politique générale du contenu pédagogique des formations préparant à la certification ;  
? d'assurer une veille sur les évolutions éventuelles des textes réglementaires.

Article 2.2.3 - Le comité technique  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Un comité technique paritaire est mis en place au sein de l'organisme certificateur paritaire.

Il est composé :  
? d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant, par entreprise salariés représentative dans le champ de la convention collective. Le titulaire et le suppléant peuvent assister tous deux au comité technique. Dans ce cas, seuls les faits du titulaire sont pris en compte par l'association de gestion du paritaire (FCAPA), conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur ;  
? d'un nombre équivalent de représentants des entreprises employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Par ailleurs, il s'appuie sur un corps de professionnels qualifiés, identifié annuellement.

Il a pour missions notamment :  
? l'instruction des demandes d'habilitation ;  
? l'instruction des demandes d'ouvertures de sessions ;  
? le suivi de la mise en œuvre des sessions ;  
? le suivi annuel des indicateurs des organismes de formation ;  
? le contrôle in situ des organismes de formation ;  
? l'assistance dans toute question relative à la certification, afin qu'elle se déroule dans des conditions satisfaisantes, telles que la mise en œuvre des épreuves d'évaluation, la mise en place des sessions de jury de validation des épreuves certificatives, la délivrance de la certification ;  
? la régulation des formations et le suivi des veilles de recours ;

? la formation des membres paritaires qui président les jurys de validation des épreuves certificatives ;  
? la réécriture des référentiels de certification et d'évaluation, sous la tutelle du comité d'orientation.

Le comité technique intervient par délégation du comité d'orientation.

Article 3 - Modification de l'article 1.6.2.3 de la CCN  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Au sein de l'article 1.6.2.3 de la CCN :

Le terme « certification » dans « sous-commission opérationnelle et certificative » est supprimé.

De même, la phrase « d'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche » est supprimée.

Article 4 - Modification de l'article 7.3.2 de la CCN relatif à la certification  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

L'article 7.3.2 intitulé « Certification des qualifications professionnelles » est remplacé comme suit :

« 7.3.2. ? Certification des qualifications professionnelles

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties aiment luer volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification a pour objectif de certifier qu'une personne, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elle participe ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et contribue à l'objectif, pour toute personne, de professionnalisation au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications nées dans le cadre du CPF et de la ? Pro-A ?, le rôle de la branche est de définir les certifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche ÉCLAT, géant d'employabilité/ professionnelle. Pour ce faire, l'organisme certificateur paritaire de la branche assure ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce mandat avec le soutien technique de l'OPCO. Les missions de cet organisme sont prévues par l'accord de branche relatif à l'organisme certificateur paritaire en date du 6 décembre 2021. »

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 6 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Les dernières de la formation professionnelle et des certifications ont connu de fortes évolutions légales et réglementaires ces

dernières années. En ce qui concerne la certification, ces mécanismes créent notamment un mécanisme des exigences en termes de pertinence, de qualité et de niveau compte tenu des impacts de la formation professionnelle.

La branche ÉCLAT, via sa CPNEF, a mis en place une politique de développement dédiée qui nécessite au regard des nombreuses engagements en la matière, une organisation pérenne et renforcée afin de permettre la mise en œuvre de mesures prioritaires et de ce fait de garantir la qualité de la formation professionnelle, les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale employeur, décident ainsi de créer un organisme de formation professionnelle paritaire de branche par la forme d'une association loi 1901.

La création de cet organisme paritaire est une opportunité :  
? de renforcer l'assise juridique du dispositif de cotisation et les moyens à disposition de la branche ;  
? de clarifier le rôle de la coentreprise de branche, en

## Avenant n° 189 du 6 décembre 2021 relatif à l'évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté  
*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Cet article reprend l'article 1.7.2 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« Article 1.7.2  
Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

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 croit à partir du premier jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 2 points après 12 mois de travail effectif ou assimilé. Cette prime est augmentée de 2 points après chaque période de 12 mois de travail effectif (ou assimilé).

Pour les salariés en poste, ayant bénéficié de leur dernière attribution de points d'ancienneté en 2020, ces derniers bénéficieront respectivement de 4 nouvelles points d'ancienneté en 2022 sous condition d'avoir exécuté 24 mois de travail effectif ou assimilé depuis cette dernière attribution en 2020.

## Avenant n° 190 du 8 février 2022 relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes de

s'appuyant sur un outil paritaire, et ainsi mieux valoriser l'engagement professionnel de la branche ;  
? de répondre aux exigences posées par le législateur et notamment cadrées dans la note du 28 février 2020 sur « la qualité de l'organisme certificateur » de Fcnrae compétences ;  
? d'améliorer la ressource et la continuité des processus mis en place ;  
? de sécuriser les moyens (humains, financiers et matériels) du développement de la politique d'entreprise de branche.

La création de cet organisme paritaire est prévue par ailleurs de façon à garantir la qualité de la branche ÉCLAT comme avec celles de la CENPF et de ses sous-commissions fixées par l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019.

Le présent accord a ainsi pour objet la création de cet organisme certificateur paritaire et la mise en cohérence de ses missions avec celles de la CENPF et de ses sous-commissions fixées par l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019.

Cette disposition de nature transitoire s'applique aussi bien aux salariés à temps plein qu'à temps partiel. Ils bénéficient par la suite d'une prime d'ancienneté de 2 points après chaque période de 12 mois de travail effectif (ou assimilé).

Pour la rémunération de la prime d'ancienneté, c'est la valeur de point V1 qui s'applique.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'ancienneté que les salariés à temps plein. La rémunération de ces points est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel. »

Article 3 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 4 - Dispositions diverses  
*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 5 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Le système de rémunération de manière globale a été modifié récemment par la conclusion de l'avenant n° 182 du 1er octobre 2019, étendu par un arrêté publié le 10 novembre 2021.

Dans ce cadre, les dispositions relatives à l'ancienneté ont été revues. Il s'est avéré et ce spécifiquement pour les salariés en poste ayant eu leur dernière attribution de points en année précédente en 2020, que la mise en œuvre de ces dispositions risquait d'entraîner une inégalité de traitement.

Le présent avenant a ainsi pour objet de prévoir des dispositions visant à éviter ce risque d'inégalité.

## prévoyance et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la branche Éclat. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Degré élevé de solidarité santé et prévoyance  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

Cet accord crée un chapitre XIII à la CCN Éclat comme suit :

« Chapitre XIII ? Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social »  
Article 13.1  
Organisation de la gestion des cotisations collectives de solidarité dans le cadre du DES

Article 13.1.1 ? Caractéristiques de la gestion du dispositif collectif de solidarité

Poursuivant un objectif de mutualisation renforcée et de transparence, les partenaires sociaux enjointent en place des mécanismes de gestion centralisée des cotisations collectives de solidarité, séparément pour la santé et la prévoyance, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Article 13.1.2 Principe de gestion unifiée centralisée

Les partenaires sociaux consacrent, au niveau de la branche, le principe d'une gestion unifiée et centralisée de la cotisation de solidarité pour laquelle il est prévu un mode de cotisation complémentaire négocié à son niveau et comprenant une clause de recommandation.

Conformément aux articles 8.13 et 11.7 de la CCN, la branche a choisi dans le cadre de la procédure de ratification et ce en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un unique organisme, l'OCIRP.

Ce mandat est confié pour assurer la gestion, pour le compte de la branche, des cotisations de solidarité mise en œuvre dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part.

Le financement des cotisations collectives de solidarité centralisées au niveau de la branche est ainsi assuré par cet organisme.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif collectif de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de point de contact des salariés dans les entreprises les plus défavorisées depuis près de 50 ans. Son expertise en matière d'action sociale destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des cotisations sociales lui a permis de constituer un réseau d'intervenants de qualité pour apporter des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle s'exerce en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permettant de travailler avec l'ensemble de ses membres indépendamment de la fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les modalités de gestion et les assurances recommandées sont précisées par voie de protocole spécifique visé par les partenaires sociaux.

Article 13.1.3 Choix, renouvellement ou changement de gestionnaire

Compte tenu de la spécificité réglementaire de l'industrie du degré élevé de solidarité qui présentent les accords de branche existants 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 cotisations collectives de solidarité en cohérence avec les premières intentions des partenaires sociaux et en tenant compte des préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces auditions et conformément à la procédure de l'avenant n° 187 du 23 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et frais de santé que les partenaires sociaux ont retenu, en vue d'un renouvellement, comme gestionnaire agréé unique de ses cotisations collectives 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 conventions négociées au niveau de la branche. Au jour de la signature du présent avenant, et sauf modification, les recommandations, tant pour le régime de santé que pour le régime de prévoyance, prennent fin au 31 décembre 2026, qui sera la fin du mandat actuel. À l'échéance du mandat, il est convenu que la branche se permettra de sélectionner pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire. Il sera procédé à l'audition des organismes recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

Article 13.2

Financement des cotisations de solidarité dans le cadre du DES  
Article 13.2.1 Modalités des primes d'assurance affectées à la solidarité

Tels que prévus aux articles 8.13 et 11.17 de la CCN, 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective sont affectés aux cotisations à caractère non dimensé contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les cotisations sociales collectives ici que toutes les primes perçues par les assurés recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche sont mutualisées au sein des cotisations collectives de gestion unifiée centralisée, pour la santé d'une part et la prévoyance d'autre part, confiées à l'organisme visé par le présent texte.

Les organismes agréés recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une cotisation de solidarité s'organiseront en conséquence, en coordination avec l'organisme agréé mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation. Les cotisations sociales de salariés et d'employeurs versées au bon fonctionnement de ces cotisations collectives au travers des accords conclus par les articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que les cotisations collectives mis en place au niveau du régime conventionnel sont communes aux assurés recommandés, pour la santé d'une part et pour la prévoyance d'autre part, et en conséquence mis en place au bénéfice des assurés qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les assurés non adhérents à l'un des organismes agréés recommandés par la branche devront se rapprocher de leur organisme agréé pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations et les accords de solidarité tels qu'ils résultent des cotisations du présent texte.

Article 13.2.2 Gestion des fonds et accords collectifs

Les organismes agréés de salariés et d'employeurs réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de tous les opérations menées en application de leur cotisation de solidarité.

Elles rappellent à ce titre que les cotisations collectives du code de la sécurité sociale imposent l'effectivité de la cotisation de solidarité présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le régime unique de cotisation de la quote-part des cotisations attribuées à la cotisation de solidarité dans les conventions définies dans les

acodrcs de bahcnre préexistants. Et ce, en dingusitnat précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, cahnuce des pietqolus de solidarité retveenmpcseit inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes deavnt être conçue et considérée isolément.

Ce fulx arua un rtyhme adossé à celui de la perotipecn des coitansoits du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel.

Le fulx des pnotirtesas avancées par les asrreusus recommandés srea tminarss au gseiirnatone mandaté.

Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la hueuatr des coûts engagés, dès lros que l'action srea eteicefnvmeft cronomfe à celes identifiées par la branche.

Ces différentes opérations fnerot l'objet d'un rtripeong établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en ptrucilaier les fulx caoltpbems enatxsis enre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité prrope des asserruus recommandés.

Ce repnirotg ptrpiacie aux onbtgoliias de reisuttotin réglementaires de la bcnrhae prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

### Article 13.3

Caractère obgarilotie et obsoppale des aointcs cenonilnvneelots de solidarité DES

Il est expressément coennvu que la barnhce ennted mterte en ?uvre une ptqluoiiie de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé exanitst à son niveau. Ctete solidarité se tdiuart par la msie en ?uvre obligatoire, puor ttoeus les enripteress cmrsoeips dnas le cmhap d'application géographique et pofsnnrseeoil de la CCN Éclat, des aictnos cniiovnlloenees identifiées par les petaiarrens sociaux.

Les entreprises, qu'elles sineot ou non adhérentes aux oeraminsgs recommandés par la branche, snot dnoc susmieos à cttee ogtioliabn cetilnlvnoenone et drnevt être en mesure, aevc luer prrope assureur, de popeorsr les actoins cnteonlenloinevs de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce carde de luer financement.

### Article 13.4

Dispositions rielaevts au mndaat confié au goairntinsee centralisé et uique

Article 13.4.1 Mécanisme de détermination des aoitncs cleovnlontneenis de solidarité

Les anctios coeetnlneenilvnos de solidarité sneort déterminées cuaqhe année par les paneirearts suoioacx aevc l'accompagnement de l'OCIRP.

Ainsi, cet organisme, dnas le cdare de son mnatdaenemt est l'interlocuteur de la brchnae puor ce qui ccnrenoe la détermination des anctios de solidarité qu'elle enentd mrtete en ?uvre. Il est convenu, à ce trtie que l'organisme mandaté s'engage, en anptaecct cttee mission, à acnapmegcor la bhacne dnas l'identification de ses véritables biseons et des tyeps de sotlinous appropriées.

Ces pisoponoirts sronet validées par les petiraenars sociaux, ces drrienes anayt également la faculté de prsooepr des mntificooiads aux sveysers asini préconisés. Dnas ce cadre, il est également cenonvu que l'organisme mandaté atssise la barnhce dnas un choix objiectf des sirevecs répodant aux suionlots attendues.

Il est endtenu que pnndaet tuote la durée de son mandat, l'organisme gnntiieasore aerrssua un sivui des bneois de la branhe en velaint à luer éventuelle évolution et frea des rousenittis périodiques en ce snes aux pitareenars sociaux.

À ce titre, un cgataolue de bcnarhe décrivant ntemamnot les aocntis et les ctidionnos d'accès est mis en pacle aifn de prrteemte à cquahe sutructe rlaenevt de la CCN Éclat d'en aoirv coasnnicisne et de les mettre en ?uvre conformément aux dotpisinoiss prévues par le présent avenant. Par ailleurs, ces actions, lreus ciidootnns d'accès et luer msie en ?uvre snot également décrits dnas l'annexe iildibnisve du présent avenant.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gtesnnoraiie unique jeruoa un rôle général de cinsol de la bhncare dnas ce crade et pirdoria en tnat que de bsoein à la bnacrhce tuos les indturacies et outlis petmranett aux ogninsroaiats syleidcans de salariés et d'employeurs d'arrêter ou mioedifr les aiconts uetlis qui pitrenopraict à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance clicotleve prévoyance et santé.

Article 13.4.2 Rppraot aenunl d'exercice de la piolqtie de solidarité

Les ptriaaneres scuaaix casonnttet que par le bias de lreus ptueloiiqs de solidarité aessritos de diisiftspos de goesitn unique centralisée, l'organisme mandaté dosspie de l'ensemble des iorimnafnos qui pnmrteteet l'établissement des rapports, un puor frias de santé et un puor la prévoyance, dnot le cnonetu est à miinma équivalent aux ppencsotirris des artilecs D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cette oiaigbotln ionbcme à la branche, il est enedtnu que l'organisme mandaté au titre de la giteosn des piqiotleus cnoielontnvneels de solidarité s'engage expressément, en anepcatct cette mission, à filasmreor lsdtéis ratopprs conformément aux eigcxenes des tteexs en vigueur.

Cet orsaingme gaontirnisee fmsirolreaa ces rpoptras le cas échéant aevc l'aide des aserusus recommandés au naevu de la bnhrace en coordination, au besoin, aevc l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce triaval de rtroneig général petrtrmea également à la brhcane de dposesir d'éléments qttfaiunats et qaliuittas puor lui pmeetrte de faire évoluer, le cas échéant, ses ptolueiqs cntlnonlvieeones de solidarité.

Un ritropeng piceliatrur à l'attention des aerusus et des fnsruuoirses srea également formalisé par le gestionnaire, au rregad de l'activité recispetve de ceux-ci. »

### Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

Le présent annveat ertne en vigueur à ctmpeor de sa dtae de signature.

### Article 4 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

Le présent annveat est ccnlou puor une durée indéterminée, étant tiouoefts rappelé que la durée du madnat confié à l'organisme gnstoarniie est déterminée, cmome indiqué dnas l'article 13.1.3 de la CCN. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpisntsoiois légales asini que d'une damdnee d'extension.

### Article 5 - Révision, dénonciation

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

Le présent anvanet pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dntisipoioiss légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

Conformément aux dnoistiopps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bchnrae Éclat a instauré dnas le crdae de la cuoosiclnn de l'avenant n° 187 du 30 seetpmbre 2021, des getnaais prévoyance et firas de santé présentant un degré élevé de solidarité (DES), qui cnoeenpmrt à ce trite des poiatsrnets à caractère non denmrtieect contributif.

Les parterenais souicax réaffirment luer athmaenectt :  
? à mterte en ?uvre une pouitigle d'action slaoice cneopnrndoast à la soituatin spécifique de la bhncare et vanent en supplément des aciotns puavnt déjà être développées par aluerlis ;  
? à en aursser le paotilge et le sivui de manière pnenrttiee et eiefctnfie en csmomoiisn ptairaire de prévoyance et fairs de santé

; ? à oiptisemr la gtieson des fodns destinés à fcianner les atcions de solidarité qu'ils aonurt déterminées, à en gaitanrr une gtsieon tnparrstearre et dnoc à prévoir une miuauoitassln renforcée.

Ceux-ci relplaept en outre l'obligation réglementaire qui luer iopmse de rdnree eeficftf le degré élevé de solidarité dnas les régimes instaurés et de veeillr à la rtiuiessottn qtniavatitue et qvutataliie des pnerittsaos sreives dnas ce cadre.

C'est puor aeiitndre ces ofjtceibs que les ptiernaares sauoiex ont mis en plcae un dosiitispf de gotiesn unuicq centralisée de la pilqutioe de solidarité cnlteeninvoloe puor cchaun des régimes complémentaires, fiars de santé et prévoyance, en :  
? assurant, d'une part, une mstuaulotaiin des fdons des eiertrtpsns et des salariés qui csitenot au titre d'assurances cllicotevis meis en ?uvre en alipcatoipn des régimes instaurés au neivau de la barhnce et ce séparément puor chucan des régimes, santé et prévoyance ;  
? en mntaett en ?uvre, d'autre part, un paltigoe priatraie maîtrisé du déploiement des pioerattss à caractère non dnmeretiect coiuittrnrbf inhérentes à la msie en ?uvre des régimes cevnoeniolnnts de ptoreoctin salcioe complémentaire, frais de santé et prévoyance.

Dans ces cdotniinos et conformément aux dooitspisins du cdoe de la sécurité sociale, les pnaeeriarts soiuacx ont ennedtu ogneirsar luer pouitliqe d'action sociale, dnas le pmgeernloont et le rcpceest des adrcros préexistants, et ce dnas le crdae du présent anavnet s'intégrant aisni à la cinvnoeotn cclvleioete Éclat.

Cet aavnnet a été ccnlou après aotiuidn spécifique de l'ensemble des ognaserims aussruers recommandés par la bnharce en matière de prévoyance cmome en matière de frais de santé.

## Avenant n 192 du 12 avril 2022 relatif aux temps de préparation des négociateurs au sein de la branche ÉCLAT

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022*

Le présent anvaent s'applique à l'ensemble des ersternepis rvaleent du chmap d'application de la banhcre ÉCLAT. Par ailleurs, conformément aux dotisspnois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etrepisens de minos de 50 salariés, le présent aeannvt ne nécessite pas la msie en pacle d'un arccod tpye proposé par la brnahce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Renforcement du dialogue social au sein de la branche  
*En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022*

L'article 2.5 intitulé « Asbecens puor roainss selndaciys » est remplacé cmome siut :

« Aitlrce 2.5  
Absences puor rsionas sdialnyces

2.5.1 ? Aautrnoistios d'absence puor représentation dnas les csooimmisns ninetaoals ou grpeuos de travial peiartrais

Des aritinosuatos d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés par une ongiasortain sndlcaiye de salariés représentative au niaevu de la bncarhe ou par une oiontrasiagn plsfesionoelrne d'employeurs représentative au naeviu de la brhance puor la papitroctiian aux cminomiosss prtaieries natieaolns prévues par la citeonnovn colvetcile et georpus de travail ptrreiaias constitués d'un cmmoun acocrd dnas le cdrae

Enfin, cet aanenvt smpirupe l'accord du 2 décembre 2016 reltiaf à la msie en ?uvre du fdons siaocl des régimes de prévoyance et de complémentaire santé (non étendu) et il rmapcele dnas son intégralité l'accord du 2 décembre 2016 rltaeif à la msie en ?uvre du fonds siaocl ritalef au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé (étendu par arrêté du 14 décembre 2018).

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022*

Annexe indivisible  
Liste des acoitns cleiveotnenlnons de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé.

Conformément aux disstioipnos du présent anaenvt auquel la présente lstie est annexée de manière indivisible, les pterarianes soaiucx ont eendntu mrttee en ?uvre les acionts cnnitevonlolenes de solidarité et de prévention sunvaites et ce à trite otboglaiaie puor l'ensemble des strceuurts relaevnt du camhp d'application ttirraoeil et pnoeriofnessl :

(Tableau non reproduit, cstbalnoule en linge sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), riqurbue « Pctiouiianbls olclcfifies » « Bniutlels oelciiffs des cinonvnotes cloiclveets ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220011\\_0000\\_0023.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220011_0000_0023.pdf/BOCC)

d'une des comosimnsis ptaeiriars nationales.

Ces arttuioaiosns d'absence, qui divoient être justifiées par la prcdoitoun de la cooocvanin précisant les lueix et deats des réunions, ne dnnoent leiu à aounce réduction de srliaae et deenrmuet assimilées à un tpems de traiavl eecifftf puor le clucl des congés payés.

2.5.2 ? Antiotsraiuos d'absence puor la préparation des cnosmmisios naeoitals ou grpeuos de taarvil ptiareiras

2.5.2.1. ? Msie en plcae des bnos vanalt ariuosaioitn d'absence

Des aarntsooutiis d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés par une oisrngotaian salndicye de salariés représentative au naeviu de la banchre ou par une otirgisnaaon peosinsfolnrlee d'employeurs représentative au neivau de la bcarne puor la préparation des cismisooms piratraeis nalnateois prévues par la cioneotnvn collective, et puor les groepus de tarival ptaiaeirrs constitués d'un cmoumn acrocd dnas le cadre d'une des comsnoisms paeriartis nationales.

Ces atniiroutosas d'absence, ne dnnoet leiu à anucue réduction de siraale et denemeurt assimilées à un tpems de taarvil efcieftf puor le clucl des congés payés.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté, diot rteermte à l'employeur un bon praiartie vaanlt aroaoutstiin d'absence d'une demi-journée dnas un délai d'au monis 1 siemnae anavt la dtae prévue puor son absence.

Les epoulemrys des salariés anebsts bénéficient d'une prsie en cgrhae financière du tpmes d'absence puor la préparation des réunions parirtaeis dnas les ciooindnts fixées par le FCAPA.

2.5.2.2. ? Nbrome de bnos vanlat atiooiasutrn d'absence

40 bnos d'autorisation d'absence d'une journée ou 80 bnos d'autorisation d'absence d'une demi-journée snot accordés aulneenemnt à caquhe oaiornastgin siladncyce de salariés représentative au neivau de la bchrane professionnelle. Un nrombe taotl équivalent de bnos d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux onisratnaogis psleoroneensifs d'employeurs représentatives au niaveu de la bahcrne professionnelle.

Cette aartuiotiosn d'absence coernmpd le tpmes de préparation aux cmooionmsss paitairers ou gopures de tvraail paritaires, et le

cas échéant le temps de travail pour se redonner à la réunion.

En cas de temps de travail en dehors des horaires de travail, pour se redonner à ces réunions préparatoires, les dispositions de l'article 5.8.3 de la convention collective s'appliquent.

#### Article 2.5.3 ? Arrêts autorisés d'absence

Des autorisations individuelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur représentant syndical dans les cas suivants :

? participation aux jurys des représentants au titre des obligations syndicales (employeurs ou salariés) ;  
? participation aux instances paritaires de branche, après décision de l'instance paritaire. La prise en charge est limitée à 2 jours par an par organisation et nécessite la présence d'au moins une personne par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces autorisations d'absence qui doivent être justifiées par la production de la convention précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et ne donnent pas en déduction des congés annuels.

Par ailleurs, des autorisations individuelles d'absence ne donnent pas lieu à imputation de salaire également être accordées dans les cas suivants :

? participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à durée déterminée de 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 semaine à l'avance par le représentant syndical ;  
? création d'un mandat individuel électif : autorisation d'absence exceptionnelle non rémunérée : salariale ou non à durée déterminée de 10 jours par an, sur demande écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organisations nationales, régionales ou départementales désignées conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pourvu qu'il s'agit d'un mandat individuel électif et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqués. »

#### Article 3 - Bilan

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Dans la mesure où les dispositions prévues par le présent texte sont nouvelles, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan qualitatif et quantitatif de ces mesures afin de les adapter si besoin et ce au plus tard au cours du second semestre 2024.

## Avenant n 1 du 29 novembre 2022 à l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les salariés peuvent convenir que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

Le point 4 de l'alinéa 3 de l'article 3 est remplacé par :

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 5 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

Convaincu de la nécessité de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social au sein de la branche ÉCLAT, les partenaires sociaux ont souhaité accorder de nouvelles dispositions aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation représentative d'employeurs représentative au niveau de la branche. En effet, le dialogue social, déjà très dynamique et régulier au niveau de la branche, ne cesse de s'accroître nécessitant une mobilisation de plus en plus forte du temps ainsi qu'un travail préparatoire.

Ainsi, afin d'améliorer la qualité des négociations dans le cadre des comités paritaires ainsi que des dispositions dans le cadre de groupes de travail paritaires, le présent avenant vise à améliorer le temps de préparation et des autorisations d'absence afin de permettre à chaque négociateur de la branche d'assurer pleinement leur mandat.

« 4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. »

Article 3 - Modification de l'article 5 de l'accord du 10 décembre relatif à l'APLD

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

L'alinéa 4 de l'article 5 remplacé par :

« Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 3, dans la limite d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. La réduction d'horaire peut être prolongée à la demande des entreprises de la branche de la durée de l'activité. »

Article 4 - Modification de l'article 10 de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

Les termes « jusqu'au 30 juin 2022 » insérés dans l'article 10 sont remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Les termes « il est conclu pour une durée déterminée » sont remplacés par « il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026 ».

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de publicité, de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales applicables.

Il est soumis aux mêmes règles de validité, de révision et de publicité que l'accord qu'il modifie.

Il entre en application au lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

Au regard de nombreux événements des deux ans qui perdurent, notamment avec la crise sanitaire, la guerre en

Ukraine, la hausse très importante des prix de l'énergie, le dispositif de l'APLD demeure un outil adapté pour aider et accompagner les entreprises à y faire face.

Compte tenu de l'actualisation des dispositions légales et réglementaires (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022), qui prévoient une prolongation de la période de bénéfice de ce dispositif, les partenaires sociaux convenant par le présent avenant de modifier l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite de longue durée (étendu par arrêté du 18 février 2021) au niveau de la branche éclat.

Ce préambule vient ainsi en complément du préambule de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD. Ainsi, les dispositions prévues dans le cadre de cet avenant permettant aux salariés de bénéficier de ce dispositif, les dispositions prévues dans le préambule de l'accord du 10 décembre 2020 mais également de celui prévu par le présent avenant.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'apporter en plus les modifications suivantes à l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD.

Article 3.1 - Phase préalable à la négociation  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions relatives à la CCN ÉCLAT, celle des salariés de pêche de loisir et de picotage du milieu aquatique, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont d'abord un premier temps :  
? procédé à une analyse comparée des trois conventions collectives : dispositions juridiques, typologie d'activités et inexistence des métiers couverts, etc. ;  
? mis en évidence les spécificités communes, les spécificités différentes et les spécificités de chaque secteur ;  
? déterminé les points de vigilance.

Cette méthodologie qu'il s'agira de préciser et de préciser leur pertinence doit permettre d'identifier, en tenant compte des spécificités relatives à chaque champ fusionné :  
? les dispositions de la CCN ÉCLAT, définie comme convention collective d'accueil, déjà adaptées au champ fusionné, et n'ayant pas besoin de faire l'objet d'adaptations ;  
? les dispositions de la CCN ÉCLAT devant faire l'objet d'aménagements de manière à correspondre aux caractéristiques de l'ensemble des salariés et salariés créés par le nouveau champ d'application ;  
? les dispositions relatives à négocier, dans l'hypothèse où la CCN ÉCLAT ne traiterait pas de sujets qu'il conviendrait d'inclure à la convention collective.

Pour l'ensemble de ces dispositions, les partenaires sociaux détermineront, dans les accords ainsi conclus, les modalités et délais d'applications spécifiques à chacun des champs fusionnés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prévoient l'élaboration d'un rapport de branche et pour ce faire pourront s'assurer le concours d'un cabinet spécialisé.

Article 3.2 - Sujets prioritaires de négociation  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Dans le cadre des réunions interbranchées déjà tenues, les partenaires sociaux et professionnels d'employeurs représentatifs des trois branches ont convenu que les négociations porteront sur :  
? le droit social et le financement du régime ;  
? règlement intérieur de la CNPPI ;  
? le travail à temps partiel ;  
? la formation professionnelle et l'apprentissage ;  
? coexistence des systèmes de cotisations et des systèmes de rémunération ;  
? égalité femmes-hommes ;  
? durée et temps de travail ;  
? haidacp ;  
? les régimes santé prévoyance. Il est précisé que ce cadre ne s'applique qu'après réalisation d'un audit des différents régimes

## Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FGA CFDT ; FEETS FO ; CFTC Argi ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Le présent accord est conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs représentatives au sein de la branche professionnelle nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT), dont le numéro ICDC est le 1518, d'une part, et celles représentatives au sein de la branche professionnelle nationale des salariés des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, dont le numéro ICDC est le 1031 et au sein de la branche professionnelle nationale des salariés des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, dont le numéro est le 3203, d'autre part.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 - Méthodologie  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Le travail d'harmonisation des dispositions est un travail long, lourd et complexe qui nécessite de peser un cadre de négociation, en définissant les priorités, les modalités et les délais.

en vue d'un aepl d'offres à réaliser en 2025 puor la msie en palce des régimes cnumoms au 1er jievavr 2026.

Ces négociations jugées cmoe pareritiois forent l'objet, en aictiopaln de l'article 3.1, de tuteos les pheass d'analyse préalable. Il redeirnyva à la CPPNI, qui puet le cas échéant déléguer les tuaravx à un gporue de tavairl piiratreae ou aux coomsmsinis paaiirerts tcnqeeiuh (commission de prévoyance et fiars de santé et coiimssmon emploi-formation), de définir le clreadeinr et le rhytme des réunions. Crienats sejuts de négociation prunoort être menés simultanément.

Les ornsigiontaas sd lanceiys de salariés et psnoleensefolris d'employeurs représentatives précisiert que la volonté de négocier sur ces sutjes piriitroreas n'empêche pas la négociation d'autres seujts non listés dnas le présent acorcd neatnmot dès lros que l'actualité légale et réglementaire l'impose.

L'objectif de ces négociations étant d'aboutir à la cscuoloinn d'accords dnas le délai de 5 ans, vasint à trteiar du srot des dootiipsisns des cvntinoneos fusionnées.

Article 3.3 - Conséquences de la conclusion d'un accord  
*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023*

Les nlveeuos dtpoissoinis cneoculs à cmetpor de la dtæe du présent accord, relenpcomart les dispoinosits de la CCN ÉCLAT ou vieonndrt les compléter et se siuunoebtrst à celes de la CCN des asstoinaiocs falmelis reaulrs et de la CCN des scuurettis avsicisaoes de pêche de lisoir et de porttioecn du mlieu ataquique de même objet et dnas les délais définis par les penreiatras à la négociation.

Article 4 - Entrée en vigueur. Durée  
*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023*

Le présent acorcd ernreta en vueiugr à cmpteor de sa signature. Il est cnolcu puor une durée déterminée de cniq ans.

Article 5 - Révision, dénonciation  
*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023*

Le présent acorcd puorra être révisé conformément aux dooinsptios légales.

Article 6 - Dispositions diverses  
*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023*

## Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FGTA FO ; FEETS FO ; CFTC Argi ; Solidaires,

Article 1er - Objet du présent accord de fusion des champs d'application  
*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Le présent arcocd prévoit la fsuion des cmhaps d'application des bhrecans pnrsseleioneloefs identifiées cmome siut :  
? ICDC 1518 : cvnootenn collicetve nanoiatle des métiers de l'éducation, de la culture, des lsrois et de l'animation asignat puor l'utilité soclaie et environnementale, au svcree des

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux doistonisips légales asniie que d'une damedne d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023*

À la sutie de la ccoinsluon de l'accord cielotclf inharnceebts du 9 février 2023 de fyoisin des cmhpas d'application des brhrecans pnllieoosefsenrs ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nnlioatae des aoaiotisnscs fiallems rlruaes flmaleis rreulas (IDCC 1031) et des sutrecutrs aoaeicstvis de pêche de lisoir et de picoortetn du meliiu aaiuuqte (IDCC 3203), les oogsinirantas pereonsloislfens d'employeurs et onignsraatios silicydans de salariés représentatives au sien de ces tiors bnrcneas pefseleionrsons siuonheat lnaecr les tuavrx d'harmonisation des dsitpoiinsos conventionnelles.

Il est rappelé que cet acorcd définit la CCN ÉCLAT cmome cnvoieontn ccvlioelte de rattachement.

Conformément aux dpissioinots du cdoe du travail, les oiatsornnaigs salceniys de salariés et psfellnoeseronis d'employeurs représentatives dnseosipt d'un délai maxiumm de 5 ans à cmpoetr de la cincsloun de cet acorcd de fusion, puor procéder à une honraamitiosn des dntiissopios communes. Il est précisé et ce, conformément aux disnioipsots du cdoe du travail, que danrut ce délai de 5 ans, les dtspioosiins cntvneloloeiens de ces toirs cnoevtoinns cloviceetls cntunoniet de s'appliquer à défaut d'accord(s) d'harmonisation de même objet.

La volonté des oiiganrtanss sadciylens de salariés et oogiiaantsns plooesnfereilsns d'employeurs est aisni d'aboutir à une coievtonn ccliteolve uqiune hsoanmrniat les dsiiipnotoss cvnlneielneootns de la coontinven clovctieie ÉCLAT, clele des aoiotnsasics flaillems ralreus et clele des srutuercs avacsiestoie de pêche de lisoir et de pcierotton du mileiu aquatique, tuot en cvnnaoest les spécificités de cncuahe si nécessaire au rgaerd des réalités économiques et silcoaes de ces secteurs.

L'objectif est asniie d'aboutir à une ceiovnontn ciovceltle harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités de terrain.

S'agissant d'un cainehtr lnog et complexe, les oiisanortags selacniys de salariés et peelnnoenilosfss d'employeurs ont anisi pirs la décision de négocier et de cloncure un acorcd de méthode déterminant les perriems sjteus priariteirs de négociation et la chronologie.

trieirorets (ÉCLAT), étendue ;  
? ICDC 1031 : cvtineonon covtclliee nataoinle de la fédération nnaoiltte des aoissiotcnas fmlielas rurales, non étendue ;  
? ICDC 3203 : coenovnitn clitocvlee niltoanae des sreutuctrs aoascvisetis de pêche de liisor et de pctiotreon du mlieiu aquatique, non étendue.

La CCN ÉCLAT est définie, conformément à l'article L. 2261-33 alinéa 3 du cdoe du travail, comme cnoontvien cilteocvle de rattachement.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Conformément aux dioispnstois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les ooanntrigias de moins de 50 salariés, le présent acorcd ne nécessite pas la msie en pclæe d'un accord tpey proposé par la bacrhne ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre. En effet, la définition du cmhap ctennnvoioel cmmoun est identique, qlleue que siot la tlaile des otsnignraoais en relevant.

Article 3 - Nouveau champ d'application professionnel et territorial de la convention collective ÉCLAT  
*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Article 3.1 - Périmètre du champ d'application professionnel et



Le présent article modifie et ramène les dispositions premières prévues par l'article 1.1 de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation ainsi que pour l'utilité sociale et environnementale, au sens des articles (ÉCLAT, ICDC 1518).

Il se substitue par ailleurs à l'article 1er intitulé « Champ d'application » de la CCN des secteurs professionnels de pêche de loisir et de peccot du milieu aquatique (IDCC 3203) ainsi que l'article 1er intitulé « Champ d'application professionnels » de la CCN de la Fédération nationale des associations de pêcheurs (IDCC 1031). Cette substitution innove sur la réserve de l'application de l'article 4 du présent accord qui règle le mécanisme de maintien, faute d'accord d'harmonisation, des dispositions des deux CCN rattachées durant le délai légal de 5 ans et ce dans le champ d'application respectif tel qu'existant précédemment à la signature du présent accord.

Les dispositions prévues par l'article 1.1 de la CCN ÉCLAT sont remplacées comme suit :

« La convention collective nationale ÉCLAT règle sur l'ensemble du territoire national, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé à but non lucratif, qui développent à titre principal des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au sein des territoires.

Par ailleurs, depuis le 9 février 2023, la réserve de l'article 3.2 du présent accord, les associations et fédérations fédérales rurales affiliées au mouvement Fmleas Ralreus(1) ainsi que les structures associatives de pêche de loisir et de peccot du milieu aquatique (à savoir : le syndicat national des pêcheurs amateurs de pêche de loisir (SNSAPL) ; la fédération nationale de la pêche en France (FNPF) ; les fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ; les groupements réciprocaires ; les associations régionales ; les unions de basses et la fédération des pêcheurs), (1) intègrent dorénavant le champ d'application professionnel et territorial tel que défini dans le présent article. (2)

L'ensemble de ces entreprises a en outre dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, de protection de la nature, et de l'environnement, de l'accompagnement familial de l'accès aux droits et l'exercice de la citoyenneté.

Ces entreprises incombent notamment sur les secteurs d'activité suivants :

- ? l'enseignement de toute matière, à titre public, dans les écoles de loisirs telles que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, de médiation numérique ? ;
- ? les activités de développement et de diffusion culturelle telles que les centres de culture, de médiation scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ;
- ? les activités de diffusion et/ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition telles que les musées ;
- ? l'accueil collectif de groupes dans le cadre d'accueil de loisirs, les séjours de vacances pour mineurs et les séjours de vacances pour mineurs en situation de handicap ;
- ? les activités de scoutisme ;
- ? les activités d'accueil et d'hébergement individuel et collectif de courte durée telles que les auberges de jeunesse, les centres itinérants de séjour, échanges internationaux ;
- ? les centres de découverte ;
- ? les activités complémentaires situées dans les zones rurales ;
- ? les activités d'accueil et d'animation sportive et périscolaire telles que l'accueil (matin et/ou midi et/ou soir), l'accompagnement et le soutien scolaire, la garderie, les études surveillées ? ;
- ? les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;
- ? la mise en place d'équipements collectifs ou personnels des activités relevant de la présente convention telles que les associations de jeunesse et de la culture, les associations pour tous, les associations de quartier, les associations, les clubs, etc. ;
- ? les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que les écomusées, les centres d'interprétation d'initiation à l'environnement (CPIE), les associations de la nature, les associations pédagogiques, les associations de la nature, les associations de jeunesse ;

? les activités et les métiers exercés par les structures associatives telles que visées au paragraphe 2 du présent article (3) ;

? les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination, des familles, de la jeunesse telles que les centres régionaux d'information jeunesse, les bureaux d'information jeunesse, les centres d'information jeunesse, les ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, développement rural ? ;

? les activités d'information qui conduisent à la formation ou aux droits des citoyens ;

? les relations d'employeurs lorsque l'activité principale de leurs adhérents relève de la convention collective nationale ÉCLAT ;

? les activités d'administration et/ou de coordination d'organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, associations de clubs ; les structures chargées de coordonner et d'animer un réseau d'organismes assignés dans le champ de la vie associative et de l'éducation par ailleurs en lien avec les activités relevant du champ d'application d'ÉCLAT (exemples : CRESS, mouvement associatif, CNAJEP/ CJEAP ?).

(1) A l'alinéa 5 de l'article 3.1 de l'accord, sont ajoutés de l'extension les termes « affiliées au mouvement Fmleas Ralreus » et « (à savoir : le Syndicat national des pêcheurs amateurs de pêche de loisir (SNSAPL) ; la Fédération nationale de la pêche en France (FNPF) ; les Fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ; les Groupements réciprocaires ; les Associations régionales ; les Unions de Basses et la Fédération des pêcheurs), » en ce qu'ils ne visent pas aux dispositions de l'article L. 2261-2 du code du travail lesquelles ne prévoient pas de mécanisme d'adhésion pour déterminer la convention collective applicable.  
(Arrêté du 24 juillet 2024 - art. 1)

(2) Les dispositions prévues par l'alinéa 5 de l'article 3.1 de l'accord sont étendues sur la réserve de l'application des dispositions des articles L. 2222-1 et L. 2261-2 du code du travail aux termes desquels la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de la structure définie en termes d'activités économiques.  
(Arrêté du 24 juillet 2024 - art. 1)

(3) L'alinéa 20 de l'article 3.1 de l'accord est étendu de l'extension en ce qu'il se rapporte à la convention des diptérosiens des articles L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-23, L. 2261-15 et L. 2261-25 du code du travail telle qu'interprétée par le Conseil d'État (CE n° 270174 du 15 mai 2006) dont il résulte que le ministre chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'un accord collectif, doit vérifier si le champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques pour lequel l'extension est envisagée n'est pas compris dans le champ professionnel et territorial d'une autre convention ou d'un autre accord collectif étendu par arrêté.  
(Arrêté du 24 juillet 2024 - art. 1)

### Article 3.2 - Activités exclues du champ d'application En vigueur étendu en date du 7 août 2024

La convention collective nationale ÉCLAT ne s'applique pas aux secteurs d'activités visés par les dispositions ci-dessous :

- ? l'article 1.1 de la convention collective nationale du 7 juillet 2005 du sport ;
- ? l'article I-1 de la convention collective nationale du 21 février 2001 des associations locales et PIAO ;
- ? l'article 1er de la convention collective nationale des acteurs du loisir social et familial du 4 juin 1983 ;
- ? l'article 1er de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

(1) L'article 3.2 est étendu sur la réserve du respect de la convention des articles L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-23, L. 2261-15 et L. 2261-25 du code du travail telle qu'interprétée par le Conseil d'État (CE n° 270174 du 15 mai 2006) dont il résulte que le ministre chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'un accord collectif, doit vérifier si le champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques pour lequel

*l'extension est envisagée n'est pas cprmois dnas le cmahp psieosorenfl et trraortiel d'une artue citnovoenn ou d'un autre accrd clteliocf étendu par arrêté.*  
(Arrêté du 24 juillet 2024 - art. 1)

Article 4 - Conséquences de la fusion des champs conventionnels pour les organisations et salariés couverts et sort des dispositions des conventions collectives rattachées

*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Les oonnrtgiiias pinsoeenllsres d'employeurs et osarotniganis siealdyns de salariés représentatives au sien des toirs bhnceras pfienslolsrnes visées par le présent texte et sgairtnaies du présent accord, ont décidé de désigner, en tnat que bnrache de rattachement, la brachne ÉCLAT.

Pour autant, durnat le délai légal de 5 ans visé par l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, l'entrée en vigeur du présent accrod est snas inciendce sur l'application :

? des dposioitnis de la coveniontn celtlcvioe nloanatie des métiers de l'éducation, de la culture, des lroiiss et de l'animation aainsgst puor l'utilité silcoae et environnementale, au scrviee des terotiréis (ÉCLAT) ;

? des diinpoostiss de la cvnootienn collievcte nnalotaie de la fédération nilaantoe des aacitssoonis fileamls rerulas ;

? des ditopsniisos de la cevnootnin ctelvocile noaltinae des suutrtreccs aiastovcseis de pêche de lsoir et de pooteictrn du meliiu aquatique,

qui n'auraient pas donné leiu puor le même ojebt à struiagne d'un acorcd d'harmonisation dnas le cmhap d'application fusionné.

Ce mieitann s'opérerait dnas luer champ d'application rscieeptf tel qu'il etisxe avnat la moiticofoain opérée par le présent accord.

Les paterarneis sacoux proronut touofetis et cmmoe indiqué ci-dessus, cuonlcre anavt le temre de ce délai des accdrs pnoratt sur des stnoiluiapts conemmus au nvoueuu champ d'application.

Dans ce cadre, ces nleouevls dionpisoists çennumos vordnenit en stiutiubtsn aux disiinotopss de la CCN ÉCLAT et à cleles des CCN de la fédération naltnaoie des aoasintciss falmeils ruelras et des sercrtutus aocatseiviss de pêche de lsoir et de pctretion du miielu auiqtaue de même objet, et ce, à dtae d'efft prévu par les ptnreraiaes sociaux.

Au treme du délai de cniq ans, à défaut d'accord ponartt sur les dotisposins des duex conitennvos ccvlltieoes ansii rattachées à la CCN ÉCLAT, les stopialitnus des cennvointos des CCN de la Fédération nllitoaae des aasotocsiins filmeals relaus et des surerttucs asesicvotias de pêche de liisor et de potceriton du mileiu aaqtuuiqe croesnsset de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des eempruylos de ces aicnnes bnahreccs snoert cvetruos par la ceitonovnn cotvleilce de la bhacre ÉCLAT, suaf puor ce qui cnreonce les stuanoitis spécifiques à ces acinenns branches.

Il est précisé einfn que l'harmonisation des disnotpioiss cvenlnioetlonens n'empêche pas la cnoocsiuln d'annexes spécifiques à la coenttivon collective, dès lros qu'elles snot justifiées du fiat de la spécificité des activités ou des eipolms du secteur, aussi bein puor les osgtoiarinnas ÉCLAT, que cllees des astaosniocis fliamles rerulas et enfin puor les seruturcts aciaaovtess de pêche de lisoir et de pctrtoeiton du mileiu aquatique.

Article 5 - Dialogue social

*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Les pietras cvienonnet de se réunir dnas les puls berfs délais aifn de cnnevoir par accrod des modalités de finncntenmoet de la cissimoon prtiaarie penaenmrte de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue dnas le carde de ctete fuiosn des toirs cahmps pesneslniorfos qui arua notannemt puor viooctan de négocier les saotpniltius cotvenienennolls communes.

Les prtiaes cnennivoent d'ores et déjà que dnas le cdrae de cet accord, il srea prévu la possibilité puor les bcanrhes rattachées de mnintaier tenramoiperemt un dguaoile sciaol dnas luer acnein périmètre drnaut la période tnsroatriie de cniq années et ce dnas le cadre de cmosiinsmos intitulées cooismimsns sietrellcos

paearrits casedopnonrrt aux CPNPI des berhancs rattachées.

Leur rôle srea défini par accrod étant précisé d'ores et déjà que ces iecantsns cnotonruinet de finocnonetr aifn de prtmtreee des échanges spécifiques aux stceures susvisés, ou ernoce des échanges nécessaires à l'évolution des dtsoosiinps des bheacrn mtiueaens dnuart le délai de cniq années. Ces dusnoiisscs prronout petorr sur les seraails ou sur le siuvi et le pagtiloe nécessaires en matière de ftioramon ponlsfeonsilree et de régimes prévoyance et faris de santé.

Les taavrx finalisés ronarsetst de ce duoalige social tneu au neivau des cinomimsoss seeoliletcrs pirairetas snroet esuntie tsrimnas à la CPPNI. Les pretais s'engageant à rcesetper et fiare aileuqqpr au niaveu de la CPNPI les tuavrx de chaque cssiomimon slceloeirte paritaire, suos réserve de luer conformité légale.

Article 6 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Le présent accord etrne en vueuigr à cmotepr du limeaednn de la puaित्रon au Jouranl oiifecfl de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Le présent acrocd est clconu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpoisitions légales asnii que d'une dednmae d'extension.

Article 8 - Révision, dénonciation

*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Le présent accrod porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dstiipionoss légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 7 août 2024*

Plusieurs mios durant, les ptrneaerais sicaux des brcnheas plfsnensoeierols ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nlaoniate des aioascotnsis fmleilas raeruls (IDCC 1031) et des strcruetus aciovtasiss de pêche de lsoir et de piroceottn du meliiu aatquiuue (IDCC 3203) ont mené une réflexion cmomune en vue d'un rapprochement.

La bnharce ÉCLAT, représentant puls de 300 000 salariés (emplois paucipinx et annexes), réunit les oaernmigs qui développent à ttire paicpnrl des activités d'intérêt saiocl dnas les daonemis culturel, éducatif, de liosir et de pelin air, nemtnoamt par des acinos cnnouteis ou pluncoeetls d'animation, de difsuoifn ou d'information créatives ou récréatives ourevets à tuote catégorie de population. Par ailleurs, elle réunit également les ogmesirnas qui développent à titre pracnipil des activités d'intérêt général de ptotrecoin de la nurtae et de l'environnement.

La bhcnrae des atoincssaaios fimlales rurales, représentant puls de 17 000 salariés, elle réunit des oiresanmgs qui rnmsesiept dsrieves mnissois répondant aux bonsies des familles. Les pncilpais atconis de famliles ruuales ceoenrntt : l'accueil et les liorss puor enfants, les atniocs en deirtcon de jeunes, la parentalité, la santé et l'environnement, les sreiecv à la personne, la cltruae et les loisirs, l'animation des titrorieers raurux (relais famille, médiation numérique?), la formation, la défense des consommateurs.

Quant à la bnharce des srettrcuus avsaieosctis de pêche de liosir et de pctrttooin du mlieiu aquatique, représentant près de 1 000 salariés, elle réunit des srueutrccs chargées nomaemntt de gérer la pêche de lisoir dnas les corus d'eau et panls d'eau français. Puls particulièrement, eells ont puor mssniios pinceparils : la

gsitoen et la poirotmon de la pêche de loisir en eau douce et la cunntoioirbn à des anotics de vaartloision mias également la poorcteint du prmntoiaae polcsiice et des miuilex aitqueeqas (en ptaiprncat à des atocnis de gsotein équilibrée, de pricteoton et de selrilavucne des poissons, et d'éducation à l'environnement).

Les échanges menés entre partenaires sociaux ces dernières années ont mis en lumière les nombreuses convergences existantes entre les trois branches. Il existe de fortes proximités entre activités et métiers exercés dans les trois branches, fondés sur une démarche d'éducation paripoue et d'insertion dans les territoires. Par ailleurs des veuruls cumonems autour de l'économie solcaee et solraaide snot portées par cahunce d'elles. Enfin, la msie en évidence de pitnrnaeeas cmmous succntee et cfnotroe ces pinots de convergence.

Forts de ces constats, et au-delà de l'impulsion donnée par le greuvenoemnt en matière de rcouerttsuaitn des bearnrchs professionnelles, c'est la ptveisrepc de capacités d'action aceucrs qui a été mouter du reprhempanoct des trois branches.

Les prieearnats siaoux voenit dans le nevuaou cmhap conventionnel, un eesmlbne renforcé et cohérent, une

## Avenant n 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champs conventionnels fusionnés

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FGA CDFT ; FEETS FO ; CFTC Argi ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Le présent avenant est colnu entre oitagsrnnnoias seyidncclas de salariés et onsargoniitas peenlsroleisfns d'employeurs représentatives au sien de la cnonevton clitoelcve nlaoitane des métiers de l'éducation, de la culture, des lrsiois et de l'animation agsinat puor l'utilité scoalie et environnementale, au srvicee des trreioerts (ÉCLAT), dnot le numéro ICDC est le 1518, d'une part, et celles représentatives au sien de la cnonoietvn ccvleotlie nitalaone des aocaisnitsos famllies rualres dnot le numéro ICDC est le 1031 et au sien de la ctivonoenn coiveltlce nialoatne des srreutucts aiavocctssies de pêche de loisir et de pecotitorn du miellu ataquique dnot le numéro est le 3203, d'autre part.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Conformément aux dnoioipstso de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, puor les oioatsringans de monis de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la msie en pclae d'un aroccd tpey proposé par la brhnace ni d'adaptation spécifique puor sas msie en ?uvre.

Article 3 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Cet alrctie se stbutuise à l'article 7 de la cotivonnen clvetclioe nlinaoate des actisnioosas famleils rureals et à l'article 3.2.1 de la cvoitoennn clciteolve nnialoate des steuructs aoevaiistcs de

opportunité d'accroître et mtsuuialer les mnyoes à luer disposition, de rroencfer l'efficacité et la visibilité de luer aitcon et de meux apmcaegconr les eemlrpuyos et salariés concernés.

C'est en tanent ctmope de l'ensemble de ces éléments, que les parernaties scoaux suntoehait par le présent accord, procéder à la fsuion des chapms d'application des toirs branehcs et ce dans le cadre des atlcrcies L. 2261-33 et sutainvs du code du travail.

Dans la msuree où un navoeuu chmap cinvtonenonel ceoanrmnpt culei d'ÉCLAT, culei des assaioctoins feilmals rluares concernées et constituées à la dtae du présent accord, et des scurtruets aoisivteascs de pêche de loisir et de poiotretcn du milieu aiuquqtae est créé, par le présent accord, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fsoiun des capmhs d'application des trois branches, les oingnrastois sacyenlids de salariés et pnfnesrilleseos d'employeurs représentatives dans cchuan de ces champs respectifs, dipsoenst d'un délai de 5 ans à cpmteor de la dtae d'effet de la fsoiun puor procéder à une hnaorisaomitm des dinsoiopists cvleieneontnnols communes. Il est précisé et ce, conformément aux dossitponis du code du travail, que darnut ce délai de 5 ans, les dooitsipinss cleilnetnonnveos de ces tiroos cnonnotevis cvlceiloos cetnoninut de s'appliquer à défaut d'accord(s) honmaaoistrin de même objet.

pêche de liosr et de pitocotern du miellu aquatique.

Par ailleurs, cet arilcte mifiode l'article 1.6.1 de la cveonntion ctivcelole natinaole des métiers de l'éducation, de la culture, des lsiiros et de l'animation aasigsnt puor l'utilité solacie et environnementale, au sicrvee des trioerties (ÉCLAT).

Les dnipiissoots de l'article 1.6.1 de la CCN (ÉCLAT) snot remplacées par les ditisipnsoos stainveus :

« Alctrie 1.6.1

La cssomimoin prairtiaae paetermme de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1.6.1.1

La cpiisootmon (applicable au-delà des périodes tairrinotess teells que définies à l'article 4 du présent avenant)

La cmsosoiimn ptaariire pmtnanreee de négociation et d'interprétation est composée de toirs représentants par osgatiinoran saicdnlye de salariés rcnenuoe représentative, dans la neouvle bncahre constituée, par l'arrêté du mitinrse du travail, pirs en apilcpiatn de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un norbme égal de représentants des oaaigstrnnos penlserolfnesios d'employeurs rueocncns représentatives dans la nvuollee bcnhrae constituée, par l'arrêté du mnsitrie du travail, pirs en aitpopilacn des aetlcrcis L. 2151-1 et sutainvs du code du travail.

Toute nluolvee osiatangrion pinerlosnfsolee d'employeurs qui saotiuhe siéger au sien de la csioimmsn noanltiae de négociation doit, snot oinbetr l'accord unanmie des mbemres de celle-ci, visés au pmieerr alinéa du présent article, snot être roencnue représentative par le mrisinte en chrgae du travail. Ttoue nuloelve oanoatsgriin syacnlide de salariés diot être rcouenne cmome représentative par le mnrirtise en chagre du travail.

Article 1.6.1.2

Fonctionnement de la CPPNI

La csioimmsn piartare pmtnenaree de négociation et d'interprétation se réunit au mins gature fios par an snot en fmtaoroin mixte c'est-à-dire suos la présidence d'un représentant de l'administration du travail, snot en ftomarion paritaire. En cas de faomotirn paritaire, la présidence srea assurée atvennlermeatit tuos les duex ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur puet être éventuellement établi aifn de fxeir les aterus modalités d'organisation, de fntmncnieoonet et de pirs de décisions.

La csioimmsn paiaitrrre pmaenrte de négociation et d'interprétation puet mrtete en plcae des gopreus de taavirl en foitnocin des direosss à traiter, fxie luer cdrae et luer fonctionnement. Ces guepors de tairavl n'étant pas une iatcnse

de négociation, ils ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires et de préparer leurs travaux.

Ces groupes de travail peuvent être amenés à mettre en œuvre des décisions prises par la CPPNI. Dans ce cas, une délégation de la CPPNI sera donnée conformément au statut de l'organe concerné.

#### Article 1.6.1.3 Missions de la CPPNI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes associations nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux organisations et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les évolutions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des règles de travail obligatoires. Elle veille et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

#### Article 1.6.1.4 La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

##### Article 1.6.1.4.1 Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en comité paritaire. Elle comprendra des représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives, dans la branche.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se réfère à un règlement intérieur.

#### Article 1.6.1.4.2 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 de négociation et d'interprétation :

- 1. interprétation des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation ainsi que pour l'utilité sociale et environnementale, au sens des articles 1031 et 1032 de la CCN tel que modifié par l'accord collectif de fusion des champs professionnels en date du 9 février 2023 (A) ;
- 2. établissement des protocoles d'entreprise des secteurs dans le même champ (B) ;
- 3. établissement du règlement intérieur d'activité (C).

La sous-commission peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire de négociation et d'interprétation lorsque les parties sociales l'estimeront nécessaire.

A. Interprétation de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation ainsi que pour l'utilité sociale et environnementale, au sens des articles 1031 et 1032 de la CCN (ÉCLAT)

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 représentatives au niveau de la branche.

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. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum. Le secrétariat assure le dossier relatif à chaque séance de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations professionnelles de la sous-commission dans un délai maximum de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

#### B. Établissement des protocoles d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission étudie tous les accords d'entreprise, transmis par les représentants de la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire professionnel de négociation de la convention collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les avis sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante :  
cppni@branche-eclat.org.

#### C. Établissement du règlement intérieur d'activité

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

En application de cet article, le règlement intérieur de la branche des accords professionnels d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en plus de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la composition de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de mise en œuvre de la mixité des emplois et d'établissement des accords de travail professionnel, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des organisations pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les discriminations sexistes.

Le règlement sera présenté pour validation à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI). »

#### Article 4 - Dispositions transitoires En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

À compter de la date d'effet de l'accord collectif de fusion des champs d'application conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), des associations professionnelles IDCC 1031 et des secteurs professionnels de pêche de loisir et de pottage du miel atqui quae (IDCC 3203), les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, doivent d'un délai de 5 ans pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes.

Ces dernières sont applicables aux règles applicables en matière de durée de travail de la convention collective.

Jusqu'à la fin du cycle de représentativité syndicale et provisoire en cours, pour garantir l'expression de chaque partie représentative aussi bien les salariés que les employeurs la CPPNI est composée de la manière suivante :

Le collège employeurs, en nombre égal à celui des représentants salariés, est composé de 50 % de mandataires de la CCN ÉCLAT, de 25 % de mandataires de la CCN des associations professionnelles rurales, et de 25 % de mandataires de la CCN des associations professionnelles de pêche de loisir et de loisir de pêche.

Par ailleurs, à compter du premier cycle de représentativité syndicale et provisoire et jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans, seules les associations professionnelles représentatives sur le champ de la pêche de loisir et de loisir de pêche sont admises à négocier. Les associations professionnelles représentatives sur le champ de la pêche de loisir et de loisir de pêche sont admises à négocier. Les associations professionnelles représentatives sur le champ de la pêche de loisir et de loisir de pêche sont admises à négocier.

Par ailleurs, à compter du premier cycle de représentativité syndicale et provisoire et jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans, seules les associations professionnelles représentatives sur le champ de la pêche de loisir et de loisir de pêche sont admises à négocier. Les associations professionnelles représentatives sur le champ de la pêche de loisir et de loisir de pêche sont admises à négocier.

#### Article 4.2 - Commissions sectorielles paritaires En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Afin de prendre en compte les particularités de la période de transition qui va voir se matérialiser des spécificités à chaque étape du processus de négociation, il peut être également instauré des commissions paritaires, du fait d'obligation de négociation périodique obligatoire idoine harmonisée. Ces commissions sectorielles sont rattachées aux CPPNI des branches concernées.

Les commissions paritaires sont créées dans chacun des champs fusionnés en vue de faciliter l'ajustement des échanges spécifiques, ou en cas d'échanges nécessaires à l'évolution des conditions de travail et de santé au travail le délai de cinq années. Ces commissions sont créées en matière de sécurité et de régimes de prévoyance et de santé.

Les commissions paritaires sont créées dans chacun des champs fusionnés en vue de faciliter l'ajustement des échanges spécifiques, ou en cas d'échanges nécessaires à l'évolution des conditions de travail et de santé au travail le délai de cinq années. Ces commissions sont créées en matière de sécurité et de régimes de prévoyance et de santé.

En outre, les commissions paritaires, si elles existent, sont amenées à procéder à une première interprétation des dispositions relatives à l'ancien champ fusionné en cas de saisine de la CPPNI, et le cas échéant à la sous-commission d'interprétation telle que visée au A de l'article 1.6.1.4.2.

Les commissions paritaires sont créées dans chacun des champs fusionnés en vue de faciliter l'ajustement des échanges spécifiques, ou en cas d'échanges nécessaires à l'évolution des conditions de travail et de santé au travail le délai de cinq années. Ces commissions sont créées en matière de sécurité et de régimes de prévoyance et de santé.

Ces commissions sectorielles sont créées dans chacun des champs fusionnés en vue de faciliter l'ajustement des échanges spécifiques, ou en cas d'échanges nécessaires à l'évolution des conditions de travail et de santé au travail le délai de cinq années. Ces commissions sont créées en matière de sécurité et de régimes de prévoyance et de santé.

En tout état de cause, les parties s'engagent à respecter et faire appliquer au niveau de la CPPNI les dispositions de chaque commission sectorielle telles que visées ci-dessus, sous réserve de leur conformité légale.

Ces dispositions spécifiques bénéficient également des règles de rétroactivité prévues à l'article 4.3 du présent avenant.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires, de leurs locaux de travail associés est déterminée selon les règles prévues à chaque champ conventionnel préexistant et ce jusqu'à l'expiration d'un an après la date de signature de l'accord de branche ou de branche d'extension.

#### Article 5 - Dispositions diverses En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée sauf l'article 4 dont les dispositions sont expressément transitoires.

Il prend effet au jour de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

#### Article 6 - Révision, dénonciation En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

À la suite de la conclusion de l'accord de branche du 9 février 2023 de fusion des champs conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations professionnelles rurales (IDCC 1031) et des scuturiers professionnels de pêche de loisir et de loisir de pêche (IDCC 3203) et de l'accord de méthode également en date du 9 février 2023 conclu dans le cadre de cette fusion, les associations professionnelles d'employeurs et professionnelles de salariés représentatives s'engagent à harmoniser les dispositions conventionnelles.

Il est rappelé que l'accord de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention de rattachement.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel communautaire de l'ÉCLAT, celui des associations professionnelles rurales et celui des scuturiers professionnels de pêche de loisir et de loisir de pêche du milieu aquatique est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion des champs conventionnels, les associations professionnelles de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, des parties d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions de ces champs conventionnels de sécurité et de régimes de prévoyance et de santé de même objet.

Pour atteindre à une harmonisation commune de nouvelles dispositions relatives aux intérêts des salariés et des employeurs de la branche, un nouveau cadre de dialogue social doit être mis en place afin de négocier et conclure ces nouvelles dispositions, et ce via la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce nouveau cadre devra, en outre, prendre en compte les particularités de la période de transition qui va voir se matérialiser des spécificités à chaque étape du processus de négociation et de transition de cette période.

Le présent avenant a ainsi pour objet d'instaurer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour la branche concernée dont le

# Avenant n 196 du 11 avril 2023 relatif au temps de préparation des salariés exerçant des missions de face à face éducatif et ou pédagogique relevant de la grille dite générale

l'acte éducatif et ? ou pédagogique.

Ainsi, ces tpmes de préparation pvenent être exercés à titre invuididel et ? ou cvtnilelmeoect seoln l'organisation et les bsenios de fmcocnetinneot de cahque structure.

Ces tpmes snot dinictsts des tpmes de déplacement nécessaire à l'activité.

## 5.10.3. ? Durée du tpmes de préparation

Dans la mruese où la branhce ÉCLAT est composée de screurtts très hétérogènes en termes d'activités, de métiers et de fonctionnement, chuqae srtcutrue solen son ootarasingin déterminera la ptproion de la durée du tpmes de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique.

La pirrootpon rutenee puet être différente etrne seirvecs et/ ou eilopms dès lros qu'elle se fnode sur des critères objbeicts tles que les critères catlnssas de la classification.

Toutefois, ctete prprioon consacrée à la préparation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique diot oeilrntgboamnt a miinma cooperdsrne à 15 % de la durée consacrée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique. Les seuucttrs snot invitées à se sairs de ce sejut dnas le cdare de la négociation d'accord d'entreprise aifn noatmmnt d'adapter ce taux.

La détermination de ce mimina indiqué diot tnier cotpme de l'organisation de femintcenonont de la suurtctre et de la réalité des bnsoeis des salariés puor aerssur la qualité de luer atce éducatif et/ ou pédagogique.

## 5.10.4. ? Orsiataiognn du tpmes de préparation

L'organisation du tpmes de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique relève de l'employeur dnot le contrôle et la msie en ?uvre relèvent de sa responsabilité.

## 5.10.5. ? Les eeffts du tpmes de préparation sur la durée de travail

Conformément à l'article 5.10.2 de la CCN, le tpmes consacré à la préparation associée à l'acte éducatif intreictaf est considéré comme du tpmes de tvarail effectif. Ainsi, il est pirs en ctpome puor le culacl de la durée de taviarl du salarié, puor le déclenchement des hreeus supplémentaires ou complémentaires et puor tuos les aaagvetsns liés au tpmes de traiavl (ancienneté, congés payés, etc.).

## 5.10.6. ? Tpmes de psrie et de fin de poste

Les tpmes de pirse et de fin de pstoe snot considérés comme du tpmes de traiavl effectif. L'employeur diot aeadatpr la durée de ces tpmes selon l'organisation de l'entreprise et les cdninooits d'emploi du salarié. Ces tpmes snot dtctsiins des temps définis à l'article 5.10.2 de la CCN. »

## Article 3 - Bilan et perspective

*En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023*

Afin de s'assurer de l'efficience de la prprtoion du tpmes de préparation fixée à l'article 5.10.3 de la CCN, les preearnats suioacx s'engagent à réaliser un suivi et un blian de ces diositnsipos dnas le cronaut du dnreier tmitserre 2027. À la suite de cttee évaluation une nelolve négociation srea orvute dnas la pvcsteeriepe de fiare évoluer ce dorit neuvoau créée par le présent avenant.

## Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023*

La msie en ?uvre du présent annavet par les esnrriepes diot se fiare dnas un délai de 6 mois, à cmepotr du lemniadan de la prtuoian au JO de l'arrêté de l'extension et au puls trad au 1er spbmetree 2024. Toutefois, aifn de tienr ctmpeo de la spécificité et des catntrones de fmcocnetnnoiet des scuttrreus de la branche, le mimina du tpmes de préparation fixé à 15 % puet être aeittnt au puls trad à la dtae du deuxième aranrisveine de la

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023*

Le présent anvaent s'applique à l'ensemble des eipnrrstees de la brachne ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dnipsiosots de l'article L. 2261-23-1 du cdoo du travail, puor les epertnseris de moins de 50 salariés, le présent anvaent ne nécessite pas la msie en plcae d'un accrod tpye proposé par la bhcnrae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Instauration d'un temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique et relevant de la grille de classification dite « générale ».

*En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023*

Il est créé un atlicre 5.10 au sien de la CCN ÉCLAT intitulé « Tpmes de préparation puor les salariés exerçant des miissnos de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique.

### « Alcirte 5.10

Temps de préparation puor les salariés exerçant des moisnns de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique

#### 5.10.1. ? Salariés concernés

Il est instauré un nuaoveu tepms de tiaavrl tel que défini à l'article 5.10.2 de la CCN, puor tuot salarié exerçant des mosinsis de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique dnoannt leiu à une pisre en cgarhe en tuot ou pirate d'un plbuic et rneelavt de la glrile de ciaaftislsicon dtie ? générale ?, peu irpmote la nrutae du cntaort de trvaail et l'organisation de la durée du travail. Par ailleurs, acuune coidotnin d'ancienneté n'est riequse puor son application.

Les animateurs-techniciens asnii que les peeofruss revenalt de la glrile de csiaciflositan dtie ? spécifique ? snot exculs des dtsonoiipiss realnvet du présent avenant. Puor ces catégories de salariés des dipsitnooiss spécifiques snot déjà prévues à l'annexe 1 de la cvonoitnen cceiloltve nlianaote ÉCLAT.

#### 5.10.2. ? Définition du tpmes de préparation

Puor les salariés visés à l'article 5.10.1 le tpmes de traiavl eeficftf comprend, de manière non elicsvuxe différents tpmes dnticstis : l'acte éducatif et/ ou pédagogique (face à face) et les tpmes de préparation associées à cet atce :

? l'acte éducatif et/ ou pédagogique est le tpmes passé en iitotarcenn à visée d'animation ou de foamotirn en fcae à fcae par le salarié dnevat un pluibc (présentiel, distanciel) ;

? les tpmes de préparation : snot les tpmes ueltis à la prctoudoin de l'activité, qu'ils sionet iulvneidds ou collectifs, en anomt ou en aavl de l'activité.

Ils crmpeneonnt :

? la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique (mise à juor et aaitcrtliuon des cnseaeconsnis dispensées, préparation, rédaction de tuot support, préparation de tuot élément nécessaire à la msie en ?uvre de l'acte ? ;

? la pptaactoiriin aux réunions et à la coridnatooiin liées à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;

? la ciotnbotiurn à la démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;

? l'acquisition ilrmofelne de ceoanisnancss et de pequrtais liées à

paitcolibun de l'arrêté de l'extension ou le cas échéant au 1er sbmeprete 2026. Dnas ce cas, la pprtoiroon du tepms de préparation derva en tuot état de cause être fixée a mnmiia à 10 % dnas un délai de 6 mios à cpoetmr du leendamin de la portauin au JO de l'arrêté de l'extension ou au puls trad au 1er spbetreme 2024 puor ansii évoluer à 15 % dnas les échéances fixées par le présent article.

Article 5 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent aneavt est cnlocu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsisotiipnos légales anisi que d'une danedme d'extension.

Article 6 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent avnaent purroa être révisé ou dénoncé conformément aux diposnositis légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Depuis puuesilrs mois, les pretairaens souiucx de la bcanrhe ÉCLAT ont oruvet une négociation sur l'instauration d'un tpems de préparation puor les salariés exerçant des mniossis de fcae à fcae

## Avenant n 197 du 11 mai 2023 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Le présent aneavt s'applique à l'ensemble des scuttrures ravlenet du champ coneetnnviol défini à l'article 3.1 de l'accord clitlocef iaetnrnrhbecs du 9 février 2023 de fisoun des cpahms d'application des brachnes psslfoeieorenlns ÉCLAT (IDCC 1518), flemamis rleuars (IDCC 1031) et scrttruerus acsositiaevs de pêche de lioisr et de pttroocin du milieu aqiqttauue (IDCC 3203).

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Conformément aux diopinsotsis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les oisaaginrtnos de mios de 50 salariés, le présent ananevt ne nécessite pas la msie en pcale d'un arcocd tpye proposé par la banrche ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Objet  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Cet aevnant mifdoie l'article 1.8 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518).

Par ailleurs, il srpumipe les atriecs 3.3 à 3.5 de la CCN des srceurttus avcseaitoss de pêche de lsoisr et de prttecoion du milieu auiatuqqe (IDCC 3203), aisini que l'article 7 bis de la CCN des pnneolress fliaelms rraules (IDCC 1031) ratleif à la psrie en

éducatif et/ou pédagogique. Il s'avère que ceterains sutrteucrs rinoancnesset et virlosaent un tepms de préparation puor ces salariés tdanis que d'autres ne le fnot pas. En outre, lqsrue ce tmeps de tiarval est rcnnoeu et valorisé, la msie en ?uvre de ctete virtosoalin puot être très différente d'une stcrrutue à l'autre.

Dans ce cadre, les praternieas saiucox ont souhaité itenuasrr un crade miimna harmonisé au neiavu de la branche. En effet, les salariés exerçant des miisonss de fcae à fcae éducatif et/ou pédagogique dannonnt leiu à la psrie en cghare en tuot ou prtaie d'un pulbic ont biseon de préparer en anomt la msie en ?uvre de l'acte éducatif et/ou pédagogique. Or, si ce tepms de tarvail n'est pas roencnu et cmieanrelt identifié, ce dnierer riukse d'être exercé en dehrs de la durée crltantoeluce evcfitfee du salarié. En conséquence, il est nécessaire de reconnaître et de velsiorar ce temps de tirvaal anutat puor le salarié, qu'auprès des piovorus pcbulis dnas le cdare des apepls d'offres aifn qu'il siot bein pirs en cmpte dnas la détermination du fcannnemiet et anisi sécuriser les employeurs.

Toutefois, la bnacrhe ÉCLAT étant très hétérogène en matière d'activités et dnoc de métiers mias asusi en matière de menos financiers, fixer des règles iueiqnedts puor l'ensemble des srtuceurs et des peotss puot entraîner des difficultés de msie en ?uvre ansii que des conséquences économiques itnapmretos diffeielicmnt supportables.

En tanent cmptoe de ces ocibjftes mias aussi des préconisations nécessaires puor une msie en ?uvre possible, les piereaantrs sioaux ont souhaité irstenaur par le présent acorcd un cdare jdrquuiie général fxaint un temps mainmil de préparation aifn que cauhqe strtrcruue selon son ogasiarniotn piusse l'adapter à ses popers bisneos de fonctionnement.

cghare des tpems de réunion et préparatoires des salariés veannt négocier en CPPNI, gepruos de tivaarl paritaires, réunions interbranches.

Article 4 - Substitutions des dispositions conventionnelles relatives au droit syndical national des négociateurs de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

À ctpeomr de l'entrée en vieuugr du présent anavent tel que prévu à son alrtice 7, l'ensemble des sittluapnois clnotelenonevnis de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) rveiletas au diort scyinadl nntaioal puor les négociateurs de branche, à sivaor l'article 2.5 de la CCN intitulé « Asbceens puor roansis sicelydnas », s'appliquent dnas les mêmes citnidonos aux négociateurs rlaeenvt de la bhcnare fimlales rarelus (CCN, ICDC 1031) et surtceurs aiaosvetiscs de pêche de liisor et de preootcitr du milieu atiquaque (CCN, ICDC 3203).

Article 5 - Adaptations des dispositions conventionnelles relatives au fonds d'aide au paritarisme de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)  
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Cet arlticie mofide l'article 1.8 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518), intitulé « Fndos puor le ftinernemneonct et le développement du psiarimatre », cmome siut :

« Atlcrie 1.8  
Fonds puor le fonnmotnieenct et le développement du paritarisme

Article 1.8.1  
Destination du fonds

Il est institué un fndos puor le fncoinenmontt et le développement du pmratasirie destiné à faennicr nmamoentt :  
? les rrtmeeonbumses de firas (déplacements et salaires) des représentants cpmoonsat les délégations des salariés et des emloueryps appelées à pperactir aux tvauarx et réunions de l'ensemble des conomimiss et sous-commissions praeratiis liés à la cvnntoieon ctocvlilee nanltioae ÉCLAT (IDCC 1518), aux gepruos de tiarval décidés par cachnue de ces cmoniismoss et sous-commissions, aux csommissiois slotreceleis piiraetars ansii

que ttuoee réunion résultant d'une décision de l'instance prtaiarie tlee que prévue au a) de l'article 2.5 de la présente cooietnvn ;  
? le rseoremnmbeut aux oaainrtiogss synciadles de salariés et d'employeurs des frais engagés puor la préparation des réunions, le suiv des tvaruax et la msie en ?uvre des txetes cnnovenneotils (diffusion, iroftiamnon ?);  
? la msie en ?uvre d'études, enquêtes, aeaynlss ou eoncre ciantoolstuns jrudiqeis décidée par les piterreaans suiacox de la branche.

Une aoiosicstan de gsotien (le FCAPA) créée par les otaiiangsors sdleynaics représentatives d'employeurs et de salariés définit les modalités de prise en cmtope des dépenses et fxie les modalités de gteosin des fdons collectés.

#### Article 1.8.2 Financement du fonds

Le fmcenneait de ce fdons est assuré par une catsoioitn alnneule à la crgahe des eoluremyps eratntn dnas le champ d'application de la cvteonionn ctilvceloe nlaatoine ÉCLAT (IDCC 1518).

L'assiette de cttee csioiatton est établie en référence au mnnaot du rvneeu d'activité rnteeu puor le ccuall des cansitioots soeclias mentionnées à l'article L. 242-1 du cdooe de la sécurité sociale.

#### Article 1.8.3 Montant de la cotisation

La csooiatn est fixée à 0,1 % et appelée dès le pemrier centième d'euro dnoot l'assiette de culacl est définie à l'article 1.8.2 de la CCN ÉCLAT.

#### Article 1.8.4 Collecte de la cotisation

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la cnviotneon cvlcoltiee ÉCLAT, est chargé du reeenrmvocut de cette ciooisttan suaf nulvleoe dtissoopiin légale ou réglementaire désignant un atrue cltolecuer obligatoire.

#### Article ? 1.8.5 Remboursement ? des ? seailras ? des ? représentants ? aux commissions

Les srlaaies des représentants des onitrgniaosas scinalayds représentatives d'employeurs et de salariés srneot remboursés sur les fdons anisi collectés et sur la bsae d'un jtccisafuifi présent par l'employeur de cuqahere représentant et dnas la litime du nbomre de représentants par otaiiasgoirnn prévu puor cauhqe cmmsosoiin solen les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

#### Article 1.8.6 Remboursement des saerials des représentants sndayucx puor la praitapcitoin à des congrès

Les seaalirs des représentants des otgisarnoains sandclieys représentatives appelés, dnas les ciioitnodns prévues à l'article 2.5 du tirte II de la civoneotnn collective, à ptpiieracr à des congrès et/ ou à des assemblées seartaituts de luer oraistiognan dûment convoqués srnoet remboursés sur les fdons asini collectés et sur la bsae d'un juuicttsafif présent par l'employeur de chaque représentant et dnas la liitme de 8 000 ? par oaogtnirsian scndailye représentative et par année. Cttee smome prroua être cumulée sur une période de 4 années.

Ces rtnbemmerueoss sornet effectués sur maadnt des osagiatronnis snadyeclis de salariés geietnansrois du fonds. »

#### Article 6 - Dispositions transitoires En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

#### Article 6.1 - Échéance taux de collecte En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Dans le cdrae des négociations vaisnt à hinsmeoarr les dsponioisits en la matière puor les suetrctus feillams reuals (IDCC 1031) et les sttcurrues acatvsoeisis de pêche de lsoiir et de pcteriootn du mileiu auquiquae (IDCC 3203), le mtnanot de la catooiistn fixé à l'article 1.8.3 de la CCN Éclat est un taux cbile puor ces duex secteurs.

Ainsi, puor ces duex secteurs, la cttooiaisn clibe est fixée à 0,10 % de la mssae silaarlae btrue anenulle à ctpeomor du 1er janveir 2025.

Puor aioutbr à ce taux, les srcttueurs imaeitlnnet cosmireps dnas le champ d'application de la CCN des sturctrues flmlaies rluuers (IDCC 1031) et cllee des secrtrtuus aecotvauisss de pêche de loisir et de porctoiten du meiliu auqatique (IDCC 3203), dnrovet cioetsr à hteuaur de 0,05 % à ctpeomotr du 1er jvniaer l'année sviuant l'extension de l'avenant. Cttee caottsoiin évoluera eijunte l'année sitnavue par une aettngumioan égale à la casotiotin versée la première année jusqu'à atuibor à la ctasoiioitn cible prévue dnas le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à vreesr sur la MSB
1ère année	0,05 %
2e année	0,10 %

Puor les epreerstins iianeentlmt cmirspoes dnas le champ d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini avant l'accord de fuiosn ihebacnnertrs du 9 février 2023, dnas la msruue où ces dernières versent, à la dtae de sgtiuarne du présent texte, une coittosan de 0,10 % de la MSB, cttee dernière rstee dnoc identique.

Dans le cas où la cocltele de ces fodns s'avère ifnfnusatie puor asruer le bon fecctinmonnot du paritarisme, les trésoriers de l'association de goeitsn du pamsraritie dnerovt alerter, dès constatations, les mbmrees de la comiomissn pariraite paementre de négociation et d'interprétation.

#### Article 6.2 - Organisme collecteur pour les structures associatives de la pêche de loisir et protection du milieu aquatique En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la celctole des fnods du prsiaaitmre sur la MSB 2024 puor les suerutrcs aciatvoseiss de la pêche de lsoiir et de picotteorn du mileiu aquiquate srea ftiae par un ccueoelltr désigné par la csmooisimn scielortle de la pêche de loisir et de ptiotercon du meiliu aquatique.

#### Article 7 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Le présent avenant enrte en viguuer à ctmoper du lenmeaidn de la poiutran au Januorl ofciiefl de l'arrêté de l'extension.

#### Article 8 - Dispositions diverses En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Le présent annevat est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux ditsisniopos légales anisi que d'une dedamne d'extension.

#### Article 9 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

Le présent aeavnnt prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dnsoiptiosis légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

À la siute de la coosculnin de l'accord clceoitlf ibhtecarnens de fsuoin des cpamhs d'application, de l'avenant n° 195 rlieatf à la msie en pacle de la CPPNI uniuqe et de l'accord de méthode en



dtae du 9 février 2023 des beanrhcs ponolelerssifnes ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nalitnaoe des aisoosatincs fmleails rruales (IDCC 1031) et des suurtcetrts aisvoeictsas de pêche de lsioir et de ptetrocoïn du meïlu aqquatauie (IDCC 3203), les oïnragitnosas peoesilerfnolsns d'employeurs et oosgrinitaans sleacdnyis de salariés représentatives au sien de ces tiros breachns professionnelles, ont lancé les taravux d'harmonisation des doitsoispins cltninnenelooevs de ces tiros champs.

Il est rappelé que l'accord ccoelitlf de fsouin des cpahms conventionnels, en dtae du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) cmome cieovnotn colitvcele de rattachement.

Conformément aux etneggnames pirs dnas l'accord de méthode ritaelf à la négociation ctilloceve du 9 février 2023, les prienrataes suoaicx ont ouvert des négociations rveatlies au doit scndayil ntaioanl puor les négociateurs de bhracne et aux fnods d'aide du paritarisme. En s'appuyant sur la méthodologie de tariavl d'harmonisation de dispstioitnois clitnonnovnleees tel

## Avenant n 198 du 12 juillet 2023 relatif à l'évolution des minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent anevant s'applique à l'ensemble des ersnperties de la banrhce ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dtosponiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les esetipnrers de monis de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la msie en plcae d'un acrocd tpye proposé par la brhnace ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Évolution du coefficient du groupe A – Grille générale

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent actrile mdoifie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Nulvolee grille de cilaiisclofsatn à ctoempr du 1er jnaiev 2022 » cmome siut :

« Les cifeiocntefs indiqués dnas la grille de cilaiacisstofn snot modifiés ansii :

Le ciifoefcnet du gpuore A est fixé à 257 points. »

Article 3 - Évolution du coefficient des animateurs-techniciens (niveau 1) – Grille spécifique

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent atlicre mfoiide l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Gilrle spécifique » cmme siut :

« L'indice de rémunération des arieatunms tchheiecn (niveau 1) est fixé à 257 points. »

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les preniraetas sciuoax senothiuaat insister, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet aocrd dnas les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de sraaile etnre les feemms et les hoemms aïfn de trdene à les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur

## Avenant n 201 du 20 septembre 2023

qu'inscrit dnas cet aocrd de méthode, il s'avère qu'en matière de driot sincdyal niotanl puor les négociateurs de bnrache et aux fdnos d'aide du paritarisme, la CCN ÉCLAT dsoispe de meusres ptrenaemt un dlaogue scoail dqymnuae et régulier tuot en aorccandt des menoys aux négociateurs de branches.

Ces dstioipnoiss snot considérées cmme adaptées au cmahp fusionné. Toutefois, cncncareont l'aide au paritarisme, le vesnreemt de la coasittin par les eroymuls des aonatsioics fmaeills rruales et des stetrucus asteivcisaos de pêche de lsioir et de poroetctin du mliieu aiquituae enarntt dnas le cmahp d'application de la CCN ÉCLAT nécessite un étalement sur le temps. Puor autant, puor obnetir un dogaliue saocil de qualité, les prataieners scaoïux sihuoetnat acodercr les mynoes à l'ensemble des négociateurs de bacrne dès l'entrée en vgeiuru du présent texte snas arntdete le vesmeent ttaol de cette casoiotitn par les srceurturts feilmlas rruales et les srurecutts aivcoaitesss de la pêche de loisir et ptoctioren du milieu auqtuqiae aux échéances indiquées dnas le présent avenant.

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent annaevt ernte en vegiuru à ceoptmr du lenaedmin de la ptrouain au Jnuraol oeiciffl de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent annvaet est ccnolu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnitpsisoois légales anisi que d'une dnaemde d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent aavennt pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux doiopnisstis légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Au regard de l'évolution du Simc au 1er mai 2023, non prévisible au regard des données publiées lros de la ccoilnuosn de l'avenant n° 194 du 21 smeebtre 2022 raleitf à la négociation sarliaale aelnlnue obligatoire, le miïma ctneenonniol au niveau de la bnrache se rvtouree inférieur à ce neuvaou montant. Conformément aux dioiinstopss légales, les peniarrats soiuacx se snot arols réunis à peulsurs rpeisers en vue d'une négociation salariale.

La frtoe intifaoln qui prrduue anisi que les évolutions puls récurrentes du Simc ces drieners mios ont amené à des évolutions seiaarllas conséquentes économiquement puor les srurctuels litiamnt anisi les capacités de mrage pboïsse en corus d'année. En effet, puor la garde majorité des structures, luers ftnainmcenes ronespet sur des snovetunbis peulbuiqs ou des marchés qui ne snot pas réévalués en curus d'année ce qui med aisni islobmpise une évolution de leurs ressources.

En tanent cotmpe de ce contexte, il n'était pas psbsolie de faire évoluer de nueavou les velarus de pnitos en 2023, car clea aiurat entraîné des conséquences torp intrpempaos sur les mseass saleairlas tuot en acutnncat dgatvaane la fragilité économique des srtruucts de la branche.

C'est asini qu'une proposiotin d'évolution du mionmim cnnneivtnoeol a été faite. Cttee dernière rponesat sur l'élément suautrrnct de la rémunération de bsae puls et précisément sur le cincffoeit du permeir goprue d'emploi au naeivu de la branche.

C'est en teannt cpomte de ces éléments que le présent annavet a été clconu par les petinraeras sociaux.

## relatif au temps partiel pour les

# salariés relevant de la grille dite générale

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Le présent aneavnt s'applique à l'ensemble des esrinperes de la brnache ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dsonpsioitis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, pour les esneerripts de mnois de 50 salariés, le présent aenvnat ne nécessite pas la msie en palce d'un accrod tpye proposé par la brncahe ni d'adaptation spécifique pour sa msie en ?uvre.

Article 2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Le présent avneant rmcelape l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 rlaetif aux temps partiel.

Article 3 - Dispositions relatives au temps partiel  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Cet alitre mdoiiife l'article 5.9 de la CCN ÉCLAT.

L'article 5.9 de la CCN intitulé « Tpmes petrail » est modifié cmme siut :

« Atircle 5.9  
Dispositions rlieavts aux salariés en tpeps partiel

## Article 5.9.1 Définition du tpeps partiel

*Est considéré dnas la bhrncae cmome salarié à tepms paritel le salarié dnnot la durée du tvriaal est inférieure :*(1)  
? à la durée légale du tvriaal (soit 35 hreus par semaine) ;  
? à la durée meellunse résultant de l'application, sur cttee période, de la durée légale du tiraavl ou, si elle est inférieure, de la durée du taivarl fixée cttnoleoeenlvnmenit pour la bahnrce ou l'entreprise ou de la durée du trvaial aipablcple dnas l'établissement ;  
? à la durée de tvraail annleule résultant de l'application sur ctete période des dosiinstitios des qetirlcs 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la cnoovnieth cieclltove ntaialolne ÉCLAT, snot 1 485 ou 1 575 heures, sloen les entreprises.(1)

Les dpiiistnsoos farginut au présent aitricle 5.9 s'appliquent aux salariés à tpeps peatril à l'exclusion de cuex bénéficiant de dtioinssiops ctlnolioenneevns spécifiques, namoemntt les porsruelses et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente covieontnn collective).

## Article 5.9.2 Mnetinos du crontat de trivaal des salariés à tpeps partiel

Conformément aux dsnoosiipstis du cdoe du travail, le crntaot de trvaal des salariés à tpeps paritel diot cmorepotr a mmiina les mnntios nstaveius :

- 1° ? La qliuciaiafotn du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hraemidoabde ou mnleelsue prévue et la répartition de la durée du trvaial ernte les jorus de la siename ou les sieamens du mios ;
- 2° ? Les cas dnas lqseeuls une moaiitidcfon éventuelle de ctete répartition puet innvetierr anisi que la nuatre de ctete modification. Il est précisé qu'une tlele mtofciaiidon ne proru être imposée snas le reecspt d'un délai de prévenance de 7 juro ;
- 3° ? Les modalités sleon leleueqsls les hiareros de tiarval pour chquae journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ;
- 4° ? Les liimets dnas lsqueeeells puneevt être aiocpcelms des hereus complémentaires au-delà de la durée de tiaavrll fixée par le cotrnat ;
- 5° ? Le leiu de travail.

## Article 5.9.3 Dérogation de la durée maniimle légale de 24 hurees hebdomadaire

Conformément aux doiniispsos du cdoe du travail, suos réserve d'extension du présent texte, des dérogations à la durée légale mimliane de 24 hures par smaenie snot fixées, par le présent article, et puor lsqelleeus des cropttinraees ont été fixées à l'article 5.9.4 de la CCN.

Pour fexir ces dérogations, les pearaitnres saocix se snot appuyés sur le rapoprtr fianl de la dernière étude tpeps pteiral luer prateetmnt asni de différencier les durées retueens sloen les gropues de la ciacsosiltian des epmoils de la girle dite générale.

Groupe de la ctifioacsasiln des emplois	À ctomper du 1er jianver 2024
A	10 heures
B et C	14 heures
D, E et F	16 heures
À ptrair du gorpue G	24 heures

Ces durées menmiails ne snot pas ablppaelics pour les steis d'activité de 300 salariés et puls en ETP. Ainsi, dnas ce cas, la durée mimanile de 24 hurees par snmaiee s'applique à l'ensemble des salariés peu itmorpe le gropue de classification. La détermination de cet efcctif est réalisée au 31 décembre de cqahue année (année N), pmnteratet asni à l'employeur de déterminer son oialbiogtn pour le 1er jnveair de l'année N + ? 1.

Ces durées mnameilis ne s'appliquent pas à l'ensemble des cas d'exclusions prévus dnas le cdoe du taivarl (notamment salariés en ctontat à durée déterminée de remplacement, qlleue qu'en snot la durée, asni qu'aux ctonttas à durée déterminée d'une durée au puls égale à 7 jours.).

## Article 5.9.4 Cnetritaorpes à la dérogation miamline de 24 heeurs hebdomadaire

### Article 5.9.4.1 Indemnité d'emploi à tpeps partiel

Tous les salariés siomus à une durée mmaniile de tvriaal inférieure à la durée légale de 24 hurees hrbdomieedaas bénéficient d'une indemnité de sujétion en contrepantie. Les salariés etrnat dnas les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée milminae de 24 herues hidaobdareme ne snot pas concernés par cttee indemnité de sujétion.

Cette indemnité de sujétion dtie ? d'emploi tpeps peiatrl ? est fixée à 8 points, pour tuos les salariés visés ci-dessus, et non proratisée solen l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée msemneelleut et fgiure sur une lgnie dtitncsie du buetliln de paie, à cpmtor de 1er jienavr 2024. Par ailleurs, à cmeoptr de cette date, cette indemnité est valorisée par la vealur de point dtie V1.

### Article 5.9.4.2 Grinatae rlatieve à la répartition de la durée de travail

La répartition de l'horaire des salariés aaynt une durée mlaminie de 24 heerus hebdomadaies, hros cas légaux de dérogation, diot être organisée de la manière svnutaie : rgoeerupr les hreorias de traavil du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée cseornropd à un tpeps de taviarl de 2 hurees connteius minimum.

À sa demande, le salarié puet de lui-même roeencnr à l'horaire mmaniil indiqué à l'article 5.9.3 snot pour lui premttere de faire fcae à des cotintnreas penlseorlns justifiées, snot pour lui pmrretete de cmleuur plusruis activités aifn d'atteindre une durée gblaole d'activité cdranpeosnrnt à un tpeps plein ou au mions égale à la durée fixée à l'article 5.9.3. Cttee daendme est écrite et motivée.

### Article 5.9.5 ? Heerus complémentaires

*Les hereus complémentaires snot des hurees de trvaial que l'employeur ddeamne au salarié à tpeps pareitl d'effectuer au-delà de la durée du tvaaril prévue dnas son contrat, et dnas la lmitie d'un tires de l'horaire contractuel, snas pouvior ateintrde ou*

dépasser l'horaire légal.(2)

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

Hors le cas du 2<sup>e</sup> 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 sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

#### Article 5.9.6 Complément d'heures

##### Article 5.9.6.1 Définition du complément d'heures

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.5 ci-dessus seraient inapplicables, il est ainsi possible d'avoir recours au complément d'heures :

? si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée isncire au crotnat ;  
? si l'horaire demandé dépasse l'horaire icrsint au cnartot de puls de 2 heures, lros de 12 smieaes sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

##### Article 5.9.6.2 Cas de rucros au complément d'heures

L'avenant complément d'heures peut être clocnu dans les cas suivants :

? anioseescrcmt trmpoeaire d'activité, activité saisonnière au snes du driot du travail, ou uasge connastt conformément aux dtoipossniis du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombe d'avenant, au total, est limité à 5 aenanvts par année civile. Par aireulls la durée cumulée des atnanevs pour compléments d'heures pour ces cas ne pruroa dépasser 13 seamenis sur l'année clviie ;  
? rmelnemcaept d'un salarié toiemarrepmet absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombe lmitie d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donrena priorité aux salariés à tmevs ptraeil de l'établissement pour racepelmr les salariés tneerpommeait absents.

##### Article 5.9.6.3 Durée maximale

Dans le code du complément d'heures, la durée ttaloe de tairavl ne peut anrttiede 35 heures par semaine.

##### Article 5.9.6.4 Meninots prévues par l'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures diot inqediur :

? les mtioovntoas de cet avenant, ooebrilmeagntn lié à l'un des cas de rcerous légaux au CDD (accroissement tarmeropie d'activité, activité saisonnière, uasge cansontt conformément aux diopoitnsiss du code du travail, rcpaenemmet d'un salarié temporairement) ;

? en cas de rceenampelmt d'un salarié tmarierepmet absent, le nom de la psenrnoe remplacée ainsi que son potse et sa calcosfaiiitsn ;

? si les fincnoots exercées dnarut cette période relèvent d'une cflitaaoscn supérieure aux fionctns habituelles, iudineqr la pirme tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la covnioentn citcvoelle ÉCLAT ;

? la durée de l'avenant, otnoieearglbt à terme précis. Le rnumelveenoelt srea pbossile dans les leimits du présent actlire 5.9.6 (un renoeuvmemlt vnaalt un avenant) ;

? l'horaire du salarié dunrat cette période ;

? la répartition de l'horaire dunrat cette période ;

? la rémunération danurt cette période, tetous permis et miaaonrjots inulecss ;

? le leiu de tvraial s'il est différent de cleui précisé dans le catornt de travail.

##### Article 5.9.6.5 Majorations

Les heures effectuées dans le code du complément d'heures sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Si des heures complémentaires sont réalisées, au-delà de l'horaire, avant pour complément d'heures inclus, ces heures complémentaires sont majorées de 25 %.

#### Article 5.9.6 ? Priorité d'emploi et dtiros des salariés à tpevs partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires avant d'être affectés aux heures complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6 de la CCN) conformément 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, netmnoat dans le code de l'article 4.1 de la présente convention collective, les temps pleins ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par acifafge interne.

#### Article 5.9.7 Innaofotnirs aux représentants du personnel

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur doit communiquer, chaque année, aux représentants du personnel, des informations relatives au temps partiel nominativement énumérées aux modalités de dérogation individuelle. »

(1) Les 1<sup>er</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 5.9.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions combinées de l'article L. 3123-1 3<sup>e</sup> et L. 2253-3 du code du travail aux termes desquels le salarié doit la durée du travail serait supérieure aux durées prévues par la convention collective, mais inférieure à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement diarvet également être considérée comme salariée à temps partiel.  
(Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

(2) Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5.9.5 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure complémentaire, laquelle n'est pas nécessairement acicimope à la demande ersxsepe de l'employeur, mais peut être iciminletempt demandée par ce dernier, ou iudtine par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010, Csa soc. n° 20-17798 du 6 janvier 2022).  
(Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

(3) Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5.9.5 est étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 3123-6 qui prévoient les limites dans lesquelles peuvent être appliqués des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat et d'autre part, des dispositions de l'article L. 3123-10 du code du travail aux termes desquelles le salarié peut refuser, dans tous les cas, l'accomplissement des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail.  
(Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

#### Article 4 - Prime de coupure

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Cet article ralcempe le dneur phargparae de l'article 5.3 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« La prime de coupure est portée à 5 points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Cette prime frigue sur une ligne décimale du blitlue de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette prime est proratisée par rapport à leur durée de travail. »

#### Article 5 - Engagements des partenaires sociaux et suivi

Si le diner raopprt de l'étude tmeps ptaiel met en évidence la nécessité de mttree en pacle des durées mlnaeiims dérogeant à la durée légale de 24 hereus hebdomadaire, elle met également en ergxuee de manière cralie le souhait des salariés à tepms pitreal de violour telrlivaar puls si la stiotauin le permettait. Ctete étude prévoit ains des préconisations aifn d'augmenter l'intensité des salariés à tepms paitrel à tvarres puuilersss axes. Une de ces préconisations a déjà été mis en pacle récemment avec l'instauration du tepms de préparation puor les salariés anyat des msiisnos de fcae à fcae éducatif et/ou pédagogique (avenant n° 196 du 11 arivl 2023 de la CCN ÉCLAT).

En conséquence, les prneaaeirts suoaicx décident de Incaer preiinamirteort une réflexion sur ces poiipotrsons dnas le crade de l'observatoire des ciotinonds d'emploi et de tarival de la branche. Ce dnireer dvera asnlaeyr ces poooinitrsps et tlaieiarvr sur des poooirpsnits concrètes qui puoïrenat être rsarrtctieens en dnioipotsiss conventionnelles. Il drvea natomemnt trlilavear sur :

? cnemmot aegntuemr l'intensité du tmeps de tvraail des salariés à tmeps preiatl ;  
? cmoemnt freviasor le cumul eopmli ;  
? cmoemnt foivrsaer l'accès et les départs en fmtraoin de ces salariés.

Ce taravil drvea firae l'objet d'un rpoaprt régulier et de pitiposnoros concrètes auprès de la CNPPMI en vue de négocier de neluvoles dnsotpiosis convnnieeelnots puor ces salariés.

Concernant la fiontoarn professionnelle, la CMPNPI donne miisoss à la CEPNF de tlerlvaiar sur ce sujet.

La qietuosn du tmeps peirtal des feemms dvrea être traitée en priorité dnas le cdrae de la négociation de l'accord égalité des genres, prévue au sneod sremsete 2023.

Un balin de l'ensemble des dpoitissins rteaevlis au temps prtaiel ains que des réflexions menées dnas le cadre de l'observatoire des cdoiintons d'emploi et de taravil srea réalisé à cmeptor du 1er jeinavr 2027. Il drvea s'appuyer sur une aasnyle diagnostique, d'une part, et prospective, d'autre part.

#### Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Le présent avenant ernte en vieugur à cmetopr du lieemdnan de la pautiron au Juanorl oeficifl de l'arrêté de l'extension.

#### Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Le présent aevannt est cconlu puor une durée déterminée dnout l'échéance est fixée au 31 décembre 2027.

#### Article 8 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Le présent anaevnt purora être révisé ou dénoncé conformément aux dsiosioptns légales.

#### Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Cet aanevnt frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux airclets L. 2231-6 et siavntus du cdoe du tiavral et d'une damedne d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit bein une durée miimlane de taviarl fixée à 24 herues par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce ppinrcie aifn de tienr

cmptote de ceinreats stuntiaois bein spécifiques siot liée à la stioiuan du salarié, siot lié à un suteecr bein patieilcrur ou enorce siot liées aux activités de l'entreprise. Au sien de la banchre ÉCLAT, le tmeps ptareil est strtreucul du fiat des activités des suutrtrtes rvenlat de la branche, ce qui est confirmé lros de chaque étude tpmes prtiael menée par des citnabes experts. C'est en tnneat cpotme de cttee siotuaitn réelle, que la bharnce a souhaité se saisir de la dérogation légale prévue par le législateur en coucalnnt un arcocd de brahncne qui déroge à la durée miaminle et ce suos réserve de son extension.

C'est asnii que les peniatraers scouiax de la brnache ÉCLAT ont clocnu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 raltief aux tmeps piaetrl et l'avenant n° 164 retlaif à la glrlie spécifique, tuos duex puor une durée de qrutae ans. Ces duex atnnveas prévoient ntmaenomt des dérogations aux 24 herues de tavaril hdaoimdrebaes manmeliis puor cenrtias salariés rnevalet de la glrlie générale de la ctsiacliofian et puor cuex rvenealt de la glrlie dtie spécifique.

Ces atevanns aeenivt été prorogés par un annevat le 14 juin 2021 le tepms de meenr une étude qutanvattie et qlvtaitaue sur la msie en ?uvre de ces textes. Ce blian a été réalisé par un cbeinat spécialisé dnout le ropaprt fnial a été communiqué aux ptenerraais saioucx à la fin de snceod stmseree 2023.

Cette étude cminorfe que près de 40 % des salariés de la bachnre snot en sauiitton de tmeps partiel. Dnas duex cas sur trois, ce rureocs scrttruelulerem élevé au tmeps priaetrl s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dnas les loriiss éducatifs, ctnrlus et sportifs, qui rrugopneet puls de la moitié des elreyumops de la branche, près de 80 % des ptesos (y cmpiors « aexenns ») snot à tmeps partiel, et 64 % dnas les seutcrurts cmtpaont mniios de 5 ETP salariés. Implantées sur des binssas de vie lcaoux, les stretcuurs peorsrnot asnii des activités puor llslqueees le modèle de l'emploi à tmeps plien est rnedu dniefelmfict aplclaipe non slunemeet par la nature de la danemde qui luer est adressée, marquée par des cnutones hétérogènes et des plinnngans fractionnés, mias assui par une dépendance fréquente à des ciantornets entrexes (activités organisées sur les tpems périscolaires, ctaorntiens liées aux lcaoux ou au fnneiecnamt des psteos ?) et de fbliaes seerinygs de compétences ernte des activités spécialisées.

À l'inverse, et clea cinotutse une spécificité dnas la branche, le tmeps patriel motivé par des roansis fiimllleas ou de santé apparaît mriirtnoaie (30 % des salariés).

Ces emlpios à tmeps pital snot puls seouvnt occupés par des fmeems (68 % à tmeps partiel) et des salariés jueens (60 % prmai les 18-24 ans), avec des intensités d'emploi seunvnt inférieures à 24 heuers hdmaeiodeabrs (18,4 heerus en moyenne) et des emliops du tmeps paifors morcelés (16 % cosasninent au minos duex cuoeurps dnas la journée, 21 % se déplacent entre prilsuues lueix de travail). Lsoqrue l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, nbreomx snot les salariés qui complètent avec un ou pulerisus arteus emlipos (40 %).

À l'inverse, einorvn 30 % des salariés à tmeps ptariel ademttnet des rnoaiss faimllielas ou de santé, puls seuvnt dnas les métiers du sopprt administratif. Ces salariés ineevtnnrriet sur des intensités d'emploi puls élevées (24,4 hueres en moyenne) et n'ont qu'un suel emploi.

De manière symptomatique, six des dix pierrmes métiers les puls concernés par la doffisuin du tmeps pteairl snot des métiers de l'animation, avec un tuax de tmeps preaitl qui dépasse snovuet les 50 % : prrofesuses d'art et ainermauts périscolaires (88 %), feaumotrrs (84 %), auaemtnir suilcceouortl et de lisiors (47 %).

Au rgaerd de ces éléments, la nécessité de prévoir des dsoipnitisos dérogeant aux 24 heeurs hoamreddbides répondent à la réalité des streuces d'activité de la bahrnce et de fiiennoetonnmct des structures, tuot en prévoyant des creinaeprotts iilanbdeepsnss puor les salariés concernés. Assui les pnaetariers siuocax de la brcnahe senihtoaut réviser les dsionstoipis prévues par l'avenant n° 163.

Le présent annevat rlmeape asnii l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 qui cnonecre le temps peaitrl des salariés rleenvat de la grille dtie « générale ».

# Avenant n° 202 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite spécifique

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enseignants de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les enseignants de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Le présent avenant proroge l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif au temps partiel.

Article 3 - Prorogation de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Article 3.1 - Prorogation de la durée de l'avenant n° 164  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 de la CCN ÉCLAT, rattaché aux temps partiel jusqu'au 31 décembre 2027.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 2 de cet avenant, les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent avenant s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cesse de produire ses effets et ne pourra donc être renouvelé tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties. »

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1er janvier 2027.

Article 3.2 - Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 164

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Se substituent aux dispositions de l'article 3 de cet avenant n° 164, les dispositions suivantes :

« Touts les dispositions étendues de l'avenant n° 148, de son article 1er à 4 s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cesse de produire ses effets et ne pourra donc être renouvelé tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties. »

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1er janvier 2027. »

Les dispositions de l'avenant n° 164 restent inchangées.

Article 4 - Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Cet article remplace l'article 1.4.10 de l'annexe I de la CCN comme suit :

« Acrlite 1.4.10

Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

Afin de favoriser l'emploi des enseignants relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/ direction, voire d'animation psot et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), notamment pour les enseignants des établissements de la fonction publique territoriale et des communes de moins de 50 salariés ou collectifs, il est prévu, pour le cas où ces enseignants cumulent des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, des modalités de calcul des congés scolaires, les dispositions suivantes :

## Article 1.4.10.1 ? Fonctions contractuelles

Le statut de titulaire rattaché à la grille spécifique des enseignants occupés par le salarié :  
? pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau I ou II ;  
? pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le poste auquel elle est rattachée.

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

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

## Article 1.4.10.2 ? Horaire contractuel

Le statut de titulaire d'enseignement :  
? 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.

## Article 1.4.10.3 ? Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel s'effectue selon la formule suivante :  
? cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

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

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

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

Horaire de service : heures de fae à fae censées appartenir à l'activité de la grille spécifique.

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

## Article 1.4.10.4 Rémunération

Le salaire de base s'effectue de la manière suivante :  
? cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$250 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$$

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

$$260 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$$

Une prime de fonction s'effectue 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 consacré à l'activité de la grille générale.

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

**Article 5 - Engagements des partenaires sociaux et suivi**  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Les engagements pris par les partenaires sociaux dans le cadre de l'avenant n° 201 relatif au temps partiel des salariés rattachés de la grille générale concernent également les salariés relevant de la grille spécifique.

**Article 6 - Entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté de l'extension.

**Article 7 - Durée de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2027 à l'exception de l'article 4 du présent texte qui est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 8 - Révision, dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

**Article 9 - Extension**  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Cet avenant fixe l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2024*

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit une durée maximale de travail fixée à 24 heures par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce principe afin de tenir compte de certaines situations spécifiques liées à la situation du salarié, soit liées à un statut particulier ou encore soit liées aux activités de l'entreprise. Au sein de la branche ÉCLAT, le temps partiel est caractérisé par la nature des activités des salariés relevant de la branche, ce qui est confirmé lors de cette étude de temps partiel menée par des cabinets experts. C'est en tenant compte de cette situation réelle, que la branche a souhaité se saisir de la dérogation légale prévue par le législateur en concluant un accord de branche qui déroge à la durée maximale et ce sous réserve de son extension.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont conclu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 relatif au temps partiel et l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique, tous deux pour une durée de quatre ans. Ces deux avenants prévoient notamment des dérogations aux 24 heures de travail hebdomadaire des salariés relevant de la grille générale de la collectivité et pour ceux relevant de la grille spécifique.

Ces avenants ont été prorogés par un avenant le 14 juin 2021 le temps de mener une étude quantitative et qualitative sur la mise en œuvre de ces textes. Ce bilan a été réalisé par un cabinet spécialisé dont le rapport final a été communiqué aux partenaires sociaux à la fin de septembre 2023.

## **Avenant n 203 du 14 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance et de**

Cette étude confirme que près de 40 % des salariés de la branche sont en situation de temps partiel. Dans deux cas sur trois, ce recours au temps partiel est élevé au temps partiel s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dans les secteurs éducatifs, culturels et sportifs, qui regroupent plus de la moitié des effectifs de la branche, près de 80 % des salariés (y compris « axennais ») sont à temps partiel, et 64 % dans les structures communales de moins de 5 ETP salariés. Implantées sur des basses de vie locales, les structures sont caractérisées par des activités peu régulières le modèle de l'emploi à temps partiel est donc de fait favorisé par le fait que le secteur est adressé, marquée par des salariés hétérogènes et des emplois fractionnés, mais aussi par une dépendance fréquente à des situations externes (activités organisées sur les temps périscolaires, liées aux locaux ou au fonctionnement des postes ?) et de faibles niveaux de compétences des activités spécialisées.

À l'inverse, et cela constitue une spécificité dans la branche, le temps partiel motivé par des raisons familiales ou de santé apparaît moindres (30 % des salariés).

Ces salariés à temps partiel sont souvent occupés par des femmes (68 % à temps partiel) et des salariés jeunes (60 % parmi les 18-24 ans), avec des intensités d'emploi souvent inférieures à 24 heures hebdomadaires (18,4 heures en moyenne) et des emplois du temps parfois morcelés (16 % des salariés au moins deux périodes dans la journée, 21 % se déplacent entre plusieurs lieux de travail). Lorsque l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, les salariés sont les salariés qui complètent avec un ou plusieurs autres emplois (40 %).

À l'inverse, environ 30 % des salariés à temps partiel travaillent dans des secteurs professionnels ou de santé, sont souvent dans des métiers du secteur administratif. Ces salariés sont souvent sur des intensités d'emploi plus élevées (24,4 heures en moyenne) et n'ont qu'un seul emploi.

De manière symptomatique, six des dix premiers métiers les plus concernés par la situation de temps partiel sont des métiers de l'animation, avec un taux de temps partiel qui dépasse souvent les 50 % : professeurs d'art et enseignants périscolaires (88 %), agriculteurs (84 %), artistes et techniciens (47 %).

Concernant plus spécifiquement les salariés relevant de la grille spécifique, il est rappelé que les partenaires sociaux ont signé en 1998 l'avenant n° 46 créant un statut spécifique d'animateurs-techniciens/ professionnels qui a mis fin à l'utilisation du contrat de travail à durée indéterminée immatérielle et du CDD d'usage.

C'est ainsi que la mise en place d'heures de préparation, un nombre de semaines travaillées en comptant le contrat d'un salarié en CDI, lorsque l'activité de l'association est permanente.

Ces salariés sont souvent dans une situation particulière des structures, parfois très faibles selon, entre autres, les créneaux disponibles, très irréguliers dépendant des calendriers scolaires et locaux ainsi les heures d'ouverture, l'activité enseignée, la zone géographique, imitent ainsi une faible intensité de temps de travail. Ainsi, ces salariés sont de fait occupés par des salariés ayant pour la plupart plusieurs emplois ou en activité principale accessoire. Ce constat fut confirmé par la dernière étude de temps partiel réalisée par un cabinet expert et commanditée par la branche.

Au regard de ces éléments, la nécessité de prévoir des dérogations dérogeant aux 24 heures hebdomadaires répondent à la réalité de fonctionnement des structures, tout en prévoyant des dérogations individuelles pour ces salariés. L'étude de temps partiel confirme que les salariés de l'avenant n° 164 sont adaptés pour la grille spécifique.

Ainsi, le présent avenant proroge l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 qui concerne le temps partiel des salariés relevant de la grille dite « spécifique ».

## **frais de santé**

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

### Article 3 - Revalorisations des prestations. Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent article remplace l'article 8.6.3.2 « Révisionner des prestations » de la CCN comme suit :

« Article 8.6.3.2  
Revalorisation des prestations

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent article s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent article ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité pénalisée professionnelle) en cours de service sont revalorisées en fonction d'un indice décidé ultérieurement par la CNPPI en accord avec les asserments recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mise à jour de l'ensemble des cotisations revalorisées de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Article 2 - Revalorisations des salaires de références. Régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les prestations éducation et les prestations de vieillesse handicap en cours de service sont revalorisées conformément en référence au taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur de ces garanties. »

Le présent article remplace l'article 8.6.3.1 « Révisionner des salaires de références » de la CCN comme suit :

« Article 8.6.3.1  
Revalorisation des salaires de références

Article 4 - Taux et répartition des cotisations. Régime de frais de santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La révision du salaire de référence sera faite à l'ouverture des points est fixée en fonction d'un taux décidé ultérieurement par la CNPPI en accord avec les asserments recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mise à jour de l'ensemble des cotisations revalorisées de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Le présent article remplace l'article 11.5.3 « Taux et répartition des cotisations » de la CCN comme suit :

Cette révision sera faite lorsqu'une période d'arrêt de travail a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), ainsi que la reconnaissance de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle.

« La cotisation ?salarié? est financée à part égale pour 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur selon le niveau socle, ou niveau R1 ou niveau R2 suivant par l'entreprise.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité antérieure à l'année civile précédant le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), le salaire annuel de référence pour le calcul de la rente éducation est revalorisé en fonction du taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des cotisations de rente éducation. »

La cotisation atdionnée sera faite au moment de la révision de la cotisation des cotisations et/ou des cotisations supplémentaires, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, sont à la charge exclusive du salarié (sauf prise en charge par l'employeur concrétisée par un acte de mise en place, à savoir un accord collectif, un référendum ou une DUE).

Les cotisations oragibiles ou cotisations ci-dessus définies sont fixées selon les modalités suivantes, dans le cadre des cotisations s'appliquent avec les asserments recommandés, à compter du 1er jour du mois suivant l'accord d'extension (à législation et réglementation constante) :

Régime général :

En % PMSS	Régime solde salarié Base conventionnelle (& cotisations facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + cotipn 1 réunis) Si cotisations du R1 obligatoire par l'entreprise & cotisations facultatives		Régime R2 (socle + cotipn 2 réunis) Si cotisations du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle Obligatoire (salarié)	+ Cotipn 1 Facultative (en complément du socle)	+ Cotipn 2 Facultative (en complément du socle)	R1 Cotigibiles (salarié)	+ Cotipn 2 Facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,97 %	0,69 %	1,06 %	1,52 %	0,34 %	1,81 %
+ Cotipn (facultatif)	1,14 %	0,78 %	1,18 %	1,78 %	0,39 %	2,12 %
+ Enfant [1] (facultatif)	0,74 %	0,34 %	0,58 %	1,02 %	0,25 %	1,23 %

[1] Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

Régime local (Alsace-Moselle) :

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& exotannis fcilaeavttus salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + otopin 1 réunis) Si cohix du R1 obligatoire par l'entreprise & eetnoinxss facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si coihx du R2 oatgriolbe par l'entreprise & extensions ayants diort facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Ooipn 1 facultative (en complément du socle)	+ Otopin 2 facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Oopitn 2 facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,44 %	0,69 %	1,06 %	0,99 %	0,34 %	1,28 %
+ Cionjnot (facultatif)	0,51 %	0,78 %	1,18 %	1,15 %	0,39 %	1,49 %
+ Eafnt [1] (facultatif)	0,36 %	0,34 %	0,58 %	0,64 %	0,25 %	0,85 %

[1] Gratuité de la cotisation à l'assurance de l'enfant.

Les entreprises non adhérentes à l'un des cotarnts d'assurance sociaux auprès des organismes agréés recommandés doivent en tout état de cause verser une prime en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondante à la contribution obligatoire (du salarié telle que déterminée par l'entreprise, cette contribution ne peut être inférieure à un montant au moins égal à 0,47 % du PMSS. »

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2024 sauf pour les dispositions de l'article 4 du présent avenant, intitulé « Taxe et répartition des cotisations ? régime fiars de santé », qui entre en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant l'accord d'extension.

Article 6 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une durée d'extension.

Article 7 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

## Avenant n 205 du 10 juillet 2024 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation ont pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) se sont réunis pour étudier les résultats du régime de prévoyance ainsi que ceux du régime de fiars de santé et ont décidé de faire évoluer :

- ? l'indice de référence des cotisations du régime de prévoyance ;
- ? le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations de prévoyance ;
- ? les cotisations du régime de fiars de santé.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour discuter et adopter à la majorité les dispositions ainsi que les mesures à adopter à l'adhésion à un des organismes recommandés au niveau de la branche.

la CCN ÉCLAT, comme suit :

« 1.7.1.2.1. ? Les valeurs de point

À compter du 1er janvier 2025 :  
? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,15 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,73 ? . »

Article 3 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Si l'évolution de l'inflation publiée par l'Insee et/ou celle du Simc constatée au mois de janvier 2025 est supérieure à 2 % les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation salariale dès le début d'année de l'année 2025.

Article 4 - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé



que les eprnteesrs somesius à la négociation aneunlle orgaitobile sur les saalries eietfcffs dovniet négociier cquhae année puor alseyanr la siiatuton en procédant à une caaooosirmn des rémunérations entre les fmmees et les hmoems exerçant les mêmes fcnotnois dnas des ctotoininds équivalentes, et le cas échéant, définir et pmmergraor les meresus de rpaatrtgae et de rééquilibrage paeretnmtt de srppeiumr les écarts de rémunération entre les feemms et les hommes.

De même, il est rappelé que, les eetnreripss d'au mions 50 salariés dievont culecalr et peiblur un iendx de l'égalité psnersloloife entre les fmeems et les hemmos peatnetmt de mreuesr les écarts de rémunération entre les sexes et de mttree en évidence, le cas échéant, des ptions de progression. Lqosue des disparités saileraals snot constatées, les eeipenrrtss dovenit mrttee en palce des muerses adéquates et ptnreeints de ctoreiorn dnas le crdae de la négociation ptnroat sur l'égalité pnlsoerefnosie ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dpstniiooiss légales et réglementaires en vigueur.

Les pineaterars sacuoix ont également rappelé les onitotlbgas légales en la matière dnas l'accord de brachne sur l'égalité peoeilnlonrfe entre les femmes et les hmemos et de non-discrimination qui fxie des oefbtijcs de pogsseiorn en fauver de la mixité et de l'égalité pnlnooisslfree femmes/hommes et des anictos puor y parvenir, nmonteamt sur l'égalité salariale.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Le présent anavent entre en veuguir à ctmvoer du lideenamn de la pauoritn au Jronaul oefciful de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Le présent aveannt est conclu puor une durée indéterminée. Il free l'objet de formalités de dépôt conformément aux dstoniosiiips légales ainsi que d'une danedme d'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation

## Accord du 18 septembre 2024 relatif à la valorisation salariale des métiers de la petite enfance dans le cadre du bonus Attractivité

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; USPAOC CGT,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble des eriepsnerts de la bhrnae ÉCLAT (ex-Animation) et ce dnas les cotnioinds fixées dnas le présent texte.

Par ailleurs, conformément aux dostiipsonis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les epnersirets de mions de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la msie en pcalle d'un accrd tpye proposé par la bhrnace ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

Le présent aroccd a puor oejbt de mertte en pclae une rilavoteorsain saialrlae par le biais d'une indemnité, dtie de « viaolrasoitr des métiers de la pitete efnace », au bénéfice eslxuicf de cratins salariés des srtutuecrs eannrtr dnas le cahmp d'application du présent accord. Ainsi, tuot salarié n'exerçant pas

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Le présent avennat puora être révisé ou dénoncé conformément aux disnitiosops légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

Dans le cadre de la négociation allunnee oilgoibrte sur les salaires, les peineararts sociaux, au curos de la comossimin paiaitrrre slrcilteoeo spécifique éclat, ont décidé de l'avenant saivunt qunat à l'évolution des duex vraules de potins à cmotper du 1er jainver 2025.

En effet, d'une prat conformément aux dssooitinips prévues par la casule de rvoreyue iirsntce dnas l'avenant n° 200 du 12 juillet 2023, si le tuax d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % puor l'année 2025 les pnaretieras socuaix s'étaient engagés de rucestedir du monnatt de la veualr de pinot 1 (V1) prévus par le présent texte.

Ainsi, dnas le cdare de ces négociations et au rregad de la stoituan économique des suretrctus et de la nécessité de friae évoluer les sarlaies des salariés au rrgaed ntaoemnt de l'inflation, les évolutions de ces vlaures de pinots ont dû être mesurées. Les prerantieas siacoux ont souhaité fraie évoluer au même tuax les duex vlruaes de potins aifn d'éviter de créer dnaavatge d'écart entre ces duex vuelars et ltmiiier le teaessmt de la grille.

Par ailleurs, ces évolutions teennint asnii cptmoe du cotxtene auctel qui perdure, ntmmeoant de l'inflation qui a diminué mias qui rsteé élevée et de nbesroemus csires aanfcettf l'économie du pays. En conséquence, les pearirtaens saicoux ont cherché, tuot au lnog de ctete négociation, un équilibre entre évolution salarilae et pérennité financière des entreprises.

Le présent avnnaet prévoit ansii les évolutions des vrlaues de pionts et ce à copetmr du 1er jneivr 2025.

ou puls son activité dnas une surrtucte visée à l'article 3.2 du présent accord, pred immédiatement le bénéfice de cttee indemnité. Dnas ce cas, le mnaott de cttee indemnité lui srea versée au porttaa de la durée de triaval réalisée au crous du mios (hors hueers supplémentaires ou complémentaires réalisées).

De même, tuot salarié exerçant au sien d'une suutrcrte eartnt dnas le cmhap d'application du présent aorccd mias n'exerçant pas ou puls l'un des elmopis visés à l'article 3.3 du présent accord, pred immédiatement le bénéfice de ctete indemnité. Dnas ce cas, le mnaott de cttee indemnité lui srea versée au ptorara de la durée de taaivrl réalisée au crous du mios (hors hurees supplémentaires ou complémentaires réalisées).

Article 3 - Conditions d'éligibilités relatives au critère revalorisation salariale  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

### 3.1. Principe

Pour être éligible au setiuon fncineair de l'État, des critères clafmtuis doveint être rimleps par la branche, natnmoemt en matière de roatrovlsieain salariale.

Dès lros qu'une CCN est déclarée éligible copmte tenu, notamment, de la roeoasiairtlvn sirlalaae négociée, le sotieun fneiaicr suos réserve que duex ctddnooios cltevivumaus sinoet respectées, qui tnnieent :  
? au tpye d'établissement géré ;  
? à l'emploi que les peefisloronnss exercent.

### 3.2. Établissements éligibles au suteoin fneicinar de l'état

Conformément à la crriuacalie CANF 2024-096, snot concernés par l'accompagnement fcinniaer des rloioeanivarsts seaaillras uimequennt les établissements répondant aux duex critères cuftmiauls svtiuans :

? les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) du secteur privé lucratif ou non lucratif financés par la participation de salariés (PSU) ;

? les établissements relevant, au titre de l'activité principale de l'employeur du champ d'application d'une convention collective considérée comme éligible au bous « Attractivité », après avis consultatif émis par le comité de pilotage ministériel.

### 3.3. Personnels éligibles

Les personnels visés par l'accompagnement financier de l'enseignement privé relevant des métiers de la petite enfance, salariés des crèches financées par la branche familiale de la sécurité sociale (EAJE du secteur privé lucratif ou non lucratif financées par la PSU) et relevant d'une convention collective considérée comme éligible.

Pour être éligible à l'accompagnement financier, dont les modalités de calcul ont été définies par la circulaire CANF 2024-096, les établissements doivent omgrnnoiaetbt cneroncr les professeurs de la petite enfance puis précisément les personnels en relation auprès d'enfants et en fonction de direction. La liste des emplois visés a été précisée par la FAQ précitée « sur la mise en œuvre des établissements scolaires pour les personnels de la petite enfance et les critères d'éligibilité au bous « Attractivité » versé par la CANF ».

Ainsi, sont notamment concernés les emplois de :

- ? directeur ;
- ? directeur adjoint ;
- ? éducateur de jeunes enfants/référent éducatif (ou pédagogique) ;
- ? auxiliaire de puériculture (y compris sur des fonctions de référents techniques dans les micro-crèches PSU) ;
- ? infirmier(ère) ;
- ? psychomotricien(ne) ;
- ? puériculteur(ice) ;
- ? auxiliaire petite enfance/animateur(trice) petite enfance ;
- ? agent polyvalent.

La liste complète des personnels concernés, prévue dans la FAQ précitée, est ainsi résumée en annexe 1 du présent accord.

Il est précisé que la dénomination des emplois tels que prévus dans cette annexe n'est pas exclusive. Ainsi, une dénomination d'emploi peut être différente au sien de la structure dès lors que cet emploi correspond bien à ce qui est visé par la circulaire CANF à savoir personnel en relation auprès d'enfants et de fonction de direction, en annexe de la FAQ précitée et du présent accord.

#### Article 4 - Cadre conventionnel ÉCLAT de la valorisation salariale des métiers de la petite enfance

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024*

#### 4.1. Indemnité de « valorisation des métiers de la petite enfance »

Il est créé une indemnité complémentaire dite de « valorisation des métiers de la petite enfance », versée sous réserve de remplir l'ensemble des conditions d'éligibilité et sous réserve des dispositions des articles 4.4 et 7 du présent accord.

Cette indemnité vient ainsi en complément du salaire minimum conventionnel tel que défini à l'article 1.7.1.3 a de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT. Cette indemnité n'est donc pas prise en compte dans le calcul du minimum conventionnel.

#### 4.2. Ancienneté et contrat visé

Dès lors que l'ensemble des conditions, telles que visées par le présent accord, sont réunies, le salarié éligible au versement de l'indemnité de « valorisation des métiers de la petite enfance », y a droit dès l'instant d'ancienneté qu'il soit en CDI ou en CDD et ce peu importe la durée de travail et l'organisation du temps de travail.

#### 4.3. Montant de l'indemnité valorisation des métiers de la petite enfance

La roivaoistlran salariale instaurée par le présent accord est une indemnité mensuelle, versée aux salariés éligibles visés par le présent accord et dont le montant varie.

En effet, dans la mesure où le salaire net versé par les CAF est plus bas que le salaire brut que le salarié éligible ait bénéficié d'une majoration salariale de 150 euros netes en moyenne à compter du 1er janvier 2024, le montant de l'indemnité « valorisation des métiers de la petite enfance » varie nécessairement selon le pourcentage de la classification.

Ce montant net à verser correspond à environ 193 euros brut.

Ainsi, tenant compte des variations des minima conventionnels au 1er janvier 2024 et au 1er janvier 2025, le montant de l'indemnité mensuelle « valorisation des métiers de la petite enfance » pour atteindre ce montant brut est fixé comme suit :

Groupe classification	Montant brut de l'indemnité valorisation des métiers de la petite enfance à verser mensuellement
A	70 ?
B	85 ?
C	80 ?
D	80 ?
E	110 ?
F	110 ?
G	100 ?
H	100 ?
I	90 ?
J	90 ?
K	?

Cette indemnité devra faire l'objet d'une ligne distincte dans le bulletin de paie.

Cette indemnité est proratisée par rapport à la durée du travail du salarié.

La réalisation d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de cette indemnité.

Enfin en cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié enrtrt dans le champ d'application du présent accord, le montant de cette indemnité dite « valorisation des métiers de la petite enfance » lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

#### 4.4. Date du premier versement aux salariés éligibles

Conformément à la circulaire CANF 2024-096 et à la FAQ « sur la mise en œuvre des établissements scolaires silealaars pour les personnels de la petite enfance et les critères d'éligibilité au bous « Attractivité » versé par la CANF », dès lors que l'ensemble des conditions, telles que visées dans le présent accord sont réunies, le salarié éligible à cette mesure bénéficie de cette indemnité.

Le premier versement mensuel de l'indemnité « valorisation des métiers de la petite enfance », sous réserve de remplir les critères d'éligibilité, ainsi que le versement de l'indemnité versé par une CAF ne peut avoir lieu qu'après :

- ? la publication de l'arrêté d'extension du présent accord ;
- Et

? la réception par le directeur de la CANF de l'avis sur la conformité des critères d'éligibilité délivré par un comité de pilotage ministériel réunissant les directeurs : la directrice générale de la cohésion sociale (DGCS), la directrice de la sécurité sociale (DSS) et la directrice générale du travail (DGT).

Ainsi, au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et après avis du comité de pilotage, le 1er versement de l'indemnité devra intervenir rétroactivement au 1er janvier 2025.

#### 4.5. Traitement de l'indemnité de « vosartiaioln des métiers de la pitete ecnfnae »

L'indemnité de « valoasrtiin des métiers de la pteite encanfe » est prsie en compte pour l'appréciation du sairlae de référence devant de bsae de cuclal :

- ? au mientain de sliarae icnbnamot à l'employeur en cas netnmoamt de mladiæ pnsllnsfeooiere ou non et d'accident du travail, congé maternité ;
- ? aux herues supplémentaires et heerus complémentaires (taux horaire) ;
- ? à l'indemnité de congés payés ;
- ? aux indemnités de rutrupe (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rrupute conventionnelle, indemnité de départ ou de msie à la retraite).

Article 5 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024*

Le présent accord entre en vuiegr à copmter du liedmeann de la protuian au Jnoural offiicel de l'arrêté d'extension et dès lros que le CPOIL chargé de déterminé les CCN éligibles au sutoein fniiaier de l'État arua rednu un aivs fralbovae ccoarnnet la CCN ÉCLAT.

Article 6 - Clause de revoyure  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024*

Dans le cadre des feutrs négociations à vnier relaeitvs à la classification, les prtineeaars suaoicx s'engagent à intégrer, dnas lerus réflexions, le sjeut du présent accord, aifn de pérenniser cette valorisation.

Article 7 - Durée, extension et formalité complémentaire  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024*

Le présent accord est cnlocu pour une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsiiopostins légales et règlementaires en vugeiur aisini que d'une damndee d'extension en aitcaipolpn des aeilcrts L. 2261-15 et sutiaivs du cdoe du travail.

Il frea également l'objet d'une daemdne d'avis auprès du comite de ptoialge ministériel.

Article 8 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024*

Le présent arccod prroua être révisé ou dénoncé conformément aux doioptsiiss des aecrlits L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du tvarail et ce nommenatt au rgread de fuertus décisions gouvernementales/mesures légales ou règlementaires mifadonit son carde juridique.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024*

Face aux difficultés de rmuenertcet des métiers de la ptetie enafcne et au mnaque d'attractivité de ce secteur, un comité de filière piette efancne a été mis en plcae en nmevrobe 2021 aifn de talravielr à la résolution de ces difficultés. Dpieus sa msie en place, de nmbeuorx tuaavrx ont été menés en ce snes et des évolutions pour les peesiorlnsfons de la ptetie ecafne ont été proposées et meiss en ?uvre. Dnas le cdrae de ces taavrx des actuers du secteur, le gveunmneeort a acté un sieuotn fniaiecnr aux établissements d'accueil du juene eanfnt (EJAE) du privé lacutrif ou non luitracf financés par la peartsoin de sevrcie uniuqe (PSU), dnas la cvoetnionn d'objectifs et de gtoeism (COG) de la bnrahe fmlliae de la sécurité soalice pour la période 2023-2027, suos réserve du rpepsd de prleuiuss ctoniodnns cumulatives. En ce sens, ce steioun financier, alnuemeltet dénommé « bnuos attractivité », ne conrncee que cenitras pesosforlneins de la ptetie encanfe des EJAE financés par la PSU dès lros qu'ils relèvent d'une cvoeointnn clcieltove ninaltoæ jugée éligible. Le rpeapl des citodonnis ctluuemavis à rmlpier ansii que les précisions du

vmnenseert de ce souietn fnniicear « Bonus attractivité » snot prévues par une ccailirue CANF(1)et précisées par une firoe aux qtnoisues (FAQ) publiée par le ministère des solidarités(2).

La bcnhrae ÉCLAT dnot le cahmp d'application est défini à l'article 1er de la ceitvooonn ceiotlvcle (IDCC 1518) s'applique à des stcurrteus aanyt des activités très dsivrees rlvnaeet de l'éducation populaire, nmoteamnt dnas la ptetie enfance. Cinaters aectus anpplulqat la CCN ÉCLAT au ttre de luer activité paricipinle ont également une activité aexnne d'accueil du juene enanfnt (financé par la PSU) et snot dnoc concernés par ce suieotn financier.

Les pnaieraetrs suciaox de la bahcnre ÉCLAT ont tjoruus eu la volonté de mrette en palce des grenaaits selcoias sdeliors pour les salariés de la bhacnre tuot en se snicouat de l'équilibre économique des structures. Anisi en matière salariale, des vaorilioansts snot mises en pclæ pmeequiatnt cuahqe année et de noemseurbis dsstnoipos ctoneenivlns ont été cclnueos ces dernières années aifn de reecfnror ces diseevrs revalorisations.

La piloiqtue sllraaiae de la bhnacre a toujurs été celle d'une rilsvieoartaon régulière et ce pour l'ensemble des salariés snas dtciniisotn de l'emploi occupé ou de l'activité de la structure. Si cttee volonté dmruuee et qu'elle a été msie en ?uvre par plsuerus accodrs sruaaailx ces dernières années, cinarets plioofensers de la ptitee ecnfnae vnot evmucnxsxeliæ bénéficier d'une rooirlvatisaen saaarille dnas le crade du présent accord du fiat de la décision des servceis de l'État de ne suotnier financièrement que ceux-ci.

En effet, les sieevcrs de l'état n'ont envisagé un stoeiun fnieacnir que pour une patire du secteur de la ptetie enfance. Ainsi, si la volonté des praniaertes sciouax est clereimnat de bénéficier d'un sotiuen fniecinar pour l'ensemble des seucurrts et des salariés de la branche, ils dvenoit à ce juor peettmre aux EJAE éligible d'avoir ce stuoien fcinaieinr et que les poresnns visés aient une rioialvrtesaon salariale. Par ailleurs, dnas sa misson de régulation de la concurrence, la bnahrce diot éviter que les seucttrrus qui relèvent de son camhp d'application seinot défavorisées en matière de rncmteet et en matière d'attractivité vis-à-vis des stecuturrs reavevnt d'autres CCN qui elles, bénéficieraient de ce steioun financier.

En conséquence, les ptaneearirs scoiaox de la bahcnre ÉCLAT stjuoanhet mettre en ?uvre l'ensemble des cininoodts fixées par l'État aifn que ces srutcrets piseusnt bénéficier du souetin feaincniar aux rresaavotlnois des plnorieoesnfss des métiers de la ptetie enfance. Ce sutoen feniaicnr est calculé en fiotnocr du nobmre de bucaerex par suurttre ce qui ipmuiqle que ce buons attractivité diot scmitertent sirver aux raiooelvaristns sllaaiears des pefsnlenrsoois exigés par les dsnoititsoisps légales et règlementaires définissant les tuax d'encadrement.

Le présent arccod vsie à rpeilmr la première ctdiooinn fixée ratlivee à la rlsreotioviaan sairlalæ de 150 eorus ntes en myennoe des peofsiroeslnns déterminés par les sreviecs de l'État à ceotpmr du 1er jvainer 2024. Dnas la bnahrce ÉCLAT ctete risoraiveiaotn est réalisée en pleuuisrs tpmes et découle :

- ? d'une part, des aanvetns n° 198, et n° 199 du 12 jiluel 2023, entrés en viguer au 1er jneavr 2024 et de l'avenant n° 205 du 10 jieuillt 2024 qui etrne en vugieur au 1er jevnair 2025 ;
- ? d'autre part, du présent acocrd qui prévoit la création d'une indemnité cenlontonvlniee dtie de « vooatraisiln des métiers de la ptetie ecnfnae », qui veint en complément mnuseel du srllaie mmuiinm conventionnel.

En tnenat ctmope de l'ensemble de ces ttxees et des évolutions de rémunération les praiertenas sciauox replensist lidate condition.

C'est au rraged de ce ctoxnete que les paretiearns siuacox de la bnchrae ÉCLAT ont négocié les dnoisoiispts du présent accord, rnpaeapl les critères d'éligibilités imposés par l'État, et le tenatreimt saiocl de cttee revalorisation.

(1) *Cruciclaie CANF n° 2024-096 du 9 mai 2024, ratievle à la création du bouns « Attractivité » au bénéfice des EJAE financés par la porteisatn de svcerie unique.*

(2) *FAQ du 5 jiluel 2024 sur la msie en ?uvre des rtoieavorlainns salirleas pour les plsonneisnrofs de la ptetie efcnane et les critères d'éligibilité au buons « Attractivité » versé par la CNAF.*

# Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

## Annexe 1

Reproduction, de l'annexe 1 relative aux emplois éligibles, de la FAQ « sur la mise en œuvre des rôles et fonctions des professionnels pour les professionnels de la petite enfance et les critères d'éligibilité au bnf ? Attractivité ? versé par la CANF »

Fonction	Certifications requises par le cadre réglementaire
<b>Direction</b>	
Direction R. 2324-34 du Csp	<p>Répondant aux conditions prévues par l'article R. 2324-34 du Csp.</p> <p>? Article R. 2324-34 :</p> <p>I. ? Sous réserve des dispositions du II, les fonctions de directeur d'établissement ou de service d'accueil de jeunes enfants peuvent être exercées par :</p> <p>1° Une personne titulaire du diplôme d'État de docteur en médecine ;</p> <p>2° Une personne titulaire du diplôme de puéricultrice ;</p> <p>3° Une personne titulaire du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;</p> <p>4° Toute personne justifiant d'une expérience de trois ans dans des fonctions de directeur, directeur adjoint, responsable technique ou référent technique dans un ou plusieurs établissements ou services d'accueil de jeunes enfants. Pour les personnes disposant d'une expérience de trois ans comme référent technique, un diplôme d'auxiliaire de puériculture est également exigé à la date de la prise de fonction comme directeur ;</p> <p>5° Toute personne présentant une des qualifications mentionnées aux 4° à 11° du II de l'article R. 2324-35 et une certification au répertoire national des métiers de la direction.</p> <p>? Article 15 VI du décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants :</p> <p>Par dérogation aux dispositions des articles R. 2324-34 et R. 2324-35 du code de la santé publique dans leur rédaction issue du présent décret, toute personne exerçant les fonctions de directeur ou de directeur adjoint au 31 août 2021 peut continuer à les exercer après cette date au sein de l'établissement qui l'emploie ou dans un autre.</p>
Direction adjointe R. 2324-35 du Csp	<p>? Article R. 2324-35 :</p> <p>I. ? Le directeur d'un établissement ou d'un service de jeunes enfants d'une capacité supérieure ou égale à sixième partie est assisté d'un adjoint.</p> <p>II. ? Les fonctions de directeur adjoint peuvent être exercées par :</p> <p>1° Une personne titulaire du diplôme d'État de docteur en médecine ;</p> <p>2° Une personne titulaire du diplôme d'État de puéricultrice ;</p> <p>3° Une personne titulaire du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;</p> <p>4° Une personne titulaire du diplôme d'État de sage-femme ;</p> <p>5° Une personne titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ;</p> <p>6° Une personne titulaire du diplôme d'État d'assistant de service social ;</p> <p>7° Une personne titulaire du diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;</p> <p>8° Une personne titulaire du diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale ;</p> <p>9° Une personne titulaire du diplôme d'État de psychomotricien ;</p> <p>10° Une personne titulaire d'un DSES ou d'un master II de psychologie ;</p> <p>11° Une personne ayant exercé comme instituteur ou professeur des écoles ;</p> <p>12° Une personne justifiant d'une expérience minimale d'un an dans des fonctions de responsable technique ou de référent technique dans un établissement d'accueil de jeunes enfants et disposant d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture à la date de la prise de fonction comme directeur adjoint.</p>

Personnel auprès des enfants ? Article R. 2324-42 du Csp	
Educateur de jeunes enfants/référent éducatif 9 (ou pédagogique)	DE EJE
Auxiliaire de puériculture (y compris sur des fonctions de référent technique dans les microcrèches PSU)	DE AP
Infirmier(ère)	DE IDE
Psychomotricien(ne)	DE « Psychomotricien »
Puériculteur	DE IDPE
Personnel auprès des enfants ? Arrêté du 29 juillet 2022	
Auxiliaire petite enfance/animatrice petite enfance	<p>? Arrêté du 29 juillet 2022 :</p> <p>1° Des personnes titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle d'accompagnant éducatif petite enfance ;</p> <p>2° Des personnes titulaires du baccalauréat professionnel d'accompagnant, soins et services à la personne ou du baccalauréat professionnel d'accompagnant aux personnes âgées et aux handicapés ;</p> <p>3° Des personnes titulaires du brevet d'études professionnelles d'accompagnant, soins et services à la personne ;</p> <p>4° Des personnes titulaires du brevet d'études professionnelles, option sanitaire et sociale ;</p> <p>5° Des personnes titulaires du certificat de qualification professionnelle de l'intervention sociale et familiale ;</p> <p>6° Des personnes titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile ;</p> <p>7° Des personnes titulaires du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale et des personnes titulaires du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social ;</p> <p>8° Des personnes titulaires du diplôme d'État d'aide médico-psychologique ou du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;</p> <p>9° Des personnes titulaires du brevet d'État d'animateur technique de l'éducation populaire et de la jeunesse, option petite enfance ou du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité loisirs touristiques ;</p> <p>10° Des personnes ayant validé les boîtes 1 et 2 du certificat d'aptitude professionnelle d'accompagnant éducatif petite enfance et justifiant d'une expérience professionnelle d'un an auprès de jeunes enfants ;</p> <p>11° Des personnes titulaires du titre professionnel d'assistant maternel ayant exercé pendant trois ans à ce titre ;</p> <p>12° Des personnes ayant exercé pendant trois ans en qualité d'assistant maternel agréé ;</p> <p>13° Des personnes justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans auprès d'enfants dans un établissement ou un service visé au troisième alinéa de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou en qualité d'agents titulaires spécialisés des écoles maternelles ;</p> <p>14° Des personnes titulaires du certificat professionnel d'assistant maternel/garde d'enfants et ayant exercé pendant trois ans à ce titre ;</p> <p>15° Des personnes exerçant ou ayant exercé des fonctions de directeur ou directeur adjoint en établissement d'accueil du jeune enfant et titulaires de diplômes ou qualifications visés aux 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 10°, 11° de l'article R. 2324-35 du même code ;</p> <p>16° Des personnes titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant ayant exercé au moins un an auprès de jeunes enfants ;</p> <p>17° Des personnes titulaires du diplôme d'État d'assistant familial et justifiant d'une expérience d'un an auprès de jeunes enfants.</p>
Assistante maternelle en crèche familiale	Assistante maternelle en crèche familiale.
Agent polyvalent	Agent réalisant au moins 50 % de son temps auprès d'enfants et qui ne dispose pas d'un diplôme prévu à l'arrêté du 29 juillet 2022.
Assistant de vie aux familles (ADVF)	Personnels ayant au moins 3 ans d'expérience et embauchés avant l'arrêté du 29 juillet 2022.

Autres professionnels auprès des enfants

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 61 du 20 novembre 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SACDS ; SNGAEOC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; FERC-CGT ; USPAOC-CGT.

### Article - Valeur du point et salaires

*En vigueur étendu en date du 20 nov. 2001*

#### Préambule

Dans le cadre du passage à l'euro, la valeur de point fixée à 31,90 F ainsi que les salaires prévus à l'article 1.4.3 de la convention de l'animation doivent être convertis.

## Avenant n 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

#### Article 1er

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée pour la métropole et les DOM conformément au tableau ci-dessous :

(En euros)

	NIVEAU A	NIVEAU B	GROUPE 2
1er septembre 2007	11,75	12,70	11,75
1er janvier 2008	11,75	12,70	11,75
1er septembre 2008	7,05	7,62	7,05
1er janvier 2009	18,80	20,32	18,80

#### Article 4

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

## Avenant n 96 du 20 avril 2006 relatif

## aux salaires

#### Article 1er

La valeur du point prévue à l'article 1.7 de l'annexe I de la convention collective de l'animation est fixée à 4,87 ? (1).

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 1.4.3 de l'annexe I est fixé :

- pour les animateurs-techniciens à 1 067,15 ? pour 26 heures de service hebdomadaires ;

- pour les professeurs à 1 234,84 ? pour 24 heures de service hebdomadaires.

#### Article 2

Les dispositions ci-dessus sont applicables au plus tard le 1er janvier 2002.

#### Article 3

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

(1) Près de l'expiration de la réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la garantie de l'emploi et de la rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SIMC (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

	VALEUR DU POINT
1er septembre 2007	5,40
1er janvier 2008	5,45
1er septembre 2008	5,48
1er janvier 2009	5,56

#### Article 2

Dans le cas où l'inflation (hors tabac) dépasserait 2 % entre le 1er avril 2007 et le 31 mars 2008, les parties s'accrochent à étudier l'adaptation du présent accord salarial. Par ailleurs, les parties s'accrochent à ouvrir des négociations salariales pour la période 2009-2010.

#### Article 3

Le salaire brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe 2 et des niveaux A et B, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail.

(En euros)

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006*

Article 1er

L'article 1.7.1 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

" Le salaire conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du pourcentage du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux :

- pour les salariés des groupes 3 à 9, le salaire conventionnel doit figurer, au pourcentage du temps de travail, sur une ligne distincte du

## Avenant n 125 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Dans la grille de l'article 1.5 de l'annexe I, le coefficient du groupe 2 est porté à 245.

## Avenant n 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

	NIVEAU A	NIVEAU B	GRUPE 2
Au 1er janvier 2010	17,15	17,85	17,15

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de septembre 2009 afin d'ouvrir des négociations relatives sur la période 2010-2011.

## Avenant n 135 du 26 octobre 2010

bulletin de paie ;

- pour les salariés du groupe 2 et des niveaux A et B, le salaire total brut hors ancienneté doit être supérieur ou égal au salaire conventionnel. D'autre part, il est précisé que ces salariés bénéficient tous de chaque atout de la valeur du point d'une augmentation minimum de salaire brut au moins égale à l'augmentation du minimum conventionnel de leur groupe ou niveau, au prorata de leur temps de travail. "

Article 2

Dans la grille de l'article 1.5, le coefficient du groupe 2 est porté à 235.

Article 3

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le coefficient du niveau A est porté à 245.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Dans la grille de l'article 1.5 de l'annexe I, le coefficient du groupe 3 est porté à 255.

A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le coefficient du niveau B est porté à 255.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

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

L'article 2 prendra effet à compter de la date de son extension.

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,63 ? au 1er janvier 2010.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Le salaire brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe 2 et des niveaux A et B doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail.

(En euros.)

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## relatif à la valeur du point au 1er

# janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FFASS CGC ; La F3C CDFT ; La FREC CGT ; Le SNEAPT FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

## Avenant n 139 du 26 septembre 2011 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1er

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au JROF de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,83 ? au 1er janvier 2012.

Article 2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au JROF de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

Le salaire mensuel brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II, qui aient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le

## Avenant n 147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2013 et au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA.
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

	Niveau I	Niveau II	Groupe A
1er juillet 2013	24,50	25,50	24,50
1er janvier 2014	12,25	12,75	12,25

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,72 ? au 1er janvier 2011.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Le tableau ci-dessous, au paragrafe de leur temps de travail :

Au 1er janvier 2012

(En euros.)

Groupe A	Niveau I	Niveau II
26,95	26,95	28,05

Article 3

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

Les entreprises s'engagent à mettre en place un dispositif sur l'égalité hommes-femmes dans la branche au plus tard dans le courant du premier trimestre 2012.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au JROF de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à :

? 5,93 ? au 1er juillet 2013 ;

? 5,98 ? au 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

Le salaire mensuel brut total de base compris au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II qui aient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au paragrafe de leur temps de travail :

(En euros.)

qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Egalité salariale ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande

## Avenant n 153 du 19 mai 2015 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 6 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le salaire mensuel brut total de base comprend au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, dit

## Avenant n 158 du 10 juin 2016 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFE-CGC UNSA

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée, à compter du 1er janvier 2017, à 6,05 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le salaire mensuel brut total de base comprend au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, dit

## Avenant n 159 du 2 mars 2017 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFE-CGC UNSA

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à :  
? 6,09 ? au 1er septembre 2017 ;  
? 6,14 ? au 1er janvier 2018.

d'extension. Il fixe 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.

ameubner au moins du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

Niveau I	Niveau II	Groupe A
4,90	5,10	4,90

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Il est rappelé aux entreprises de la branche les obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Egalité salariale ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fixe 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.

augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

Niveau I	Niveau II	Groupe A
12,25	12,75	12,25

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Il est rappelé aux entreprises de la branche les obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Egalité salariale ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le salaire mensuel brut total de base comprend au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux 1 et 2, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, dit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

Niveau 1	Niveau 2	Groupe A
9,80 au 1er septembre 2017	10,20 au 1er septembre 2017	9,80 au 1er septembre 2017
12,25 au 1er janvier 2018	12,75 au 1er janvier 2018	12,25 au 1er janvier 2018

Article 3



En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Il est rappelé aux épiciers de la branche lures otialioqbn en matière d'égalité pnoflnoesirse et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de bnharce du 17 décembre 2012, et nmmtnoaet son atlrce 6 « Égalité salailare ».

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent annaevt prned eefft le peiemrr juor du mios suinvat son arrêté d'extension.

Le présent avanent frea l'objet d'un dépôt et d'une dnaedme

## Avenant n 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La vleuar du ponit prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à : 6,24 ? au 1er javainr 2019.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le slaire meeunsl burt toatl de bsae crdaeosponrnt au minmuim conventionnel, hros ancienneté, des salariés du gorupe A et des nieaux 1 et 2, qui ariaunet refusé la mootificdain de la srcuutte de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du monantt frnuagit dnas le tebalau ci-dessous, au praorta de luer temps de tiavarl :

Niveau 1	Niveau 2	groupe A
24,50 ? au 1er javneir 2019	25,50 ? au 1er jivaenr 2019	24,50 ? au 1er jvaenir 2019

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Il est rappelé aux etreseinprs de la bcrnhae lures olgiiontbas en matière d'égalité pfiolsnelernse et de non-discrimination tleles qu'elles découlent de l'accord de bharcne du 17 décembre 2012, et nmoenatmt son arclite 6 « Égalité silraalae ».

#### Article 4

## Avenant n 175 du 18 juin 2019 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

#### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anevvat s'applique à l'ensemble des erstripienes de la branche. Par ailleurs, conformément aux dpsiinosotis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eertesrpins de monis de 50 salariés, le présent anavnet ne nécessite pas la msie en pacle d'un acorcd tpye proposé par la banrcne ni d'adaptation

d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la deritcion générale du travail, de l'emploi et de la frmtiooan pisenlnrfoese et d'une ddnamee d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Dans le carde de la négociation sur les salaires, les prarietnaes sociaux, au curos de la comossimin mixte prairite du 2 mras 2017, ont décidé de l'accord svnuat qanut à la vleuar du pniot alpbcplaie aux etnerspies rvelanet de la coovnietn ctolcleive de l'animation :

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Conscientes de l'importance d'une gllire sarailale reflétant l'évolution prsilnoflnoese des salariés et girsnsanatat luer pvoiuor d'achat, les parteis s'entendent sur le csoantt d'un tssmeneat de la grllie et de la nécessité d'en préserver la cohérence.

Elles ont, à cet efeit et dnas le carde des négociations de slairaes 2018, souhaité metrte en pacle la négociation d'un peusrocss peenattmrt de gniatrar des écarts ernte les ctneeffcois aifn d'obtenir pnirmgseevsroet et dnas une lqguioe pnrlauneillue une glirie saalalrie restructurée.

Dans cet objectif, un groupe de triaavl est mis en palce entre les paerarteis siuocax de la branche.

#### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avnaent prend effet le 1er juor du mios saiunvt son arrêté d'extension.

Le présent aannevt frea l'objet d'un dépôt à la drcieiton générale du travail, de l'emploi et de la fatmoroin plinsoolsernfee et d'une ddmeane d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Dans le cdrae de la négociation sur les salaires, les paiaeretns sociaux, au curos de la cssomimion mxite prariate pernamtnee de négociation et d'interprétation du 18 juin 2018, ont décidé de l'avenant siuvnat qaunt à la vealuar du point.

Le présent anaenvt s'applique à l'ensemble des eteniserpps de la branche. Par ailleurs, conformément aux dstpioinois de l'article L. 2261-23.1 du cdoe du travail, puor les erteneprsris de moins de 50 salariés, le présent avanent ne nécessite pas la msie en palce d'un arccod tpye par la bnrahce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

spécifique puor sa msie en ?uvre.

#### Article 2 - Montant de la valeur de point

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La vlauer du pnoit prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à : 6,32 ? au 1er jievnar 2020.

#### Article 3 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le silraae menuesl burt ttaol de bsae coesonpadrrt au mmiuinm conventionnel, hros ancienneté, des salariés du gproue A et des naeuvis 1 et 2, qui arinauet refusé la mdctfoaiion de la strutcue de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du mtinnaot frngiat dnas le tbaaelu ci-dessous, au protara de luer tmpes de traavil :

(En euros.)

Niveau 1	Niveau 2	Groupe A
19,60	20,40	19,60
au 1er janv 2020	au 1er jneavir 2020	au 1er jivnear 2020

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux sont tenus de constater la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer. Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises de la branche lures obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Égalité salariale ».

Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés redevant du statut d'application professionnelle et titulaire de la qualification de l'animation et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour les salariés adhérents au syndicat représentatif de la branche, les délégués du présent avenant s'appliquent dès le 1er janvier 2020.

## Avenant n 186 du 14 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la convention collective nationale ÉCLAT, comme suit :

« Article 1.7.1.2.1  
Valeurs de point

À compter du 1er janvier 2022 :

? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,45 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,37 ?.

À compter du 1er janvier 2023 :

? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,53 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la

Pour les salariés non adhérents au syndicat représentatif de la branche, qui a accepté par ce présent avenant de procéder à une régularisation des salaires entre la date d'extension et le 1<sup>er</sup> janvier 2020(1).

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire au principe de non-rétroactivité d'un acte administratif tel qu'établi par la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation (CE, avis, 28 juillet 1937 et Cass. soc., 13 décembre 1973, n° 71-40.753, Arrêt c/Carrera).  
(Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une durée d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires 2020, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire préparatoire de négociation et d'interprétation du 18 juin 2019, ont décidé, via un dialogue social dynamique, de l'avenant suivant quant à la valeur de point.

négociation annuelle obligatoire.

À compter du 1er janvier 2024 :

? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,61 ? ;

? la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. »

Article 3 - Clause de revoyure

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Si le taux d'inflation publié par l'INSEE est supérieur à 1,20 % pour l'année 2023 ainsi que pour l'année 2024 ou à la date de conclusion de trois organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle, les partenaires sociaux conviennent pour chacune de ces années d'ouvrir de nouvelles négociations en vue d'une révision du montant de la valeur de point 1 (V1) prévu par le présent texte.

Cette clause ne concerne pas la valeur de point 2 (V2) qui sera négociée annuellement.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux sont tenus de constater la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de signature au Jauron office de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Le présent annuaire est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

### Avenant n° 193 du 12 avril 2022 relatif à l'évolution des minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent annuaire s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Cet avenant relève de l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

« Article 1.7.1.2.1  
Des valeurs de points

À compter du 1er mai 2022 :  
? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,61 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,37 ? . »

Article 3 - Évolution du coefficient des groupes A et B « Grille générale »  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant modifie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Nucléaire civile de maintenance à compter du 1er janvier 2022 » comme suit :

« Les coefficients indiqués dans la grille de classification sont modifiés ainsi :  
? à compter du 1er mai 2022, le coefficient du groupe A est fixé à 250 points ;  
? à compter du 1er mai 2022, le coefficient du groupe B est fixé à 260 points. »

Article 4 - Évolution du coefficient des animateurs-techniciens (niveau 1) et des professeurs (niveau 2) « Grille spécifique »  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant modifie l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille spécifique » comme suit :

« ? à compter du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des animateurs-techniciens (niveau 1) est fixé à 250 points ;  
? à compter du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des professeurs (niveau 2) est fixé à 260 points. »

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire de négociation et d'interprétation du 14 juin 2021, ont décidé de l'avenant susvisé quant à l'évolution des deux valeurs de points à compter du 1er janvier 2022. En effet, conformément à l'article 1.7.1.2.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale, l'évolution de la valeur de point V1 se négociera pour trois années successives, avec prise d'effet au 1er janvier de chaque année, avec une possibilité de révision. Par ailleurs, la valeur de point V2 est négociée et définie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 5 - Engagements relatifs à l'évolution des valeurs de points 2023  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la NAO 2023 des deux valeurs de points dès juin 2022 avec pour objectif de conclure un éventuel avenant au plus tard pour la fin de l'été 2022.

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

Article 7 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 1 et titulaires de la convention collective Éclat et ce à compter du 1er mai 2022.

Pour les entreprises adhérentes au syndicat représentatif de la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1er mai 2022. (1)

Pour les entreprises non adhérentes au syndicat représentatif de la branche, qui acceptent de l'extension, il est convenu de procéder à une régularisation des salaires entre la date d'extension et le 1er mai 2022. (2)

(1) Deuxième alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 18 juillet 2022-art. 1)

(2) Troisième alinéa de l'extension en ce qu'il conviendrait au respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil. (Arrêté du 18 juillet 2022 - art. 1)

Article 8 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Au regard de l'évolution irtamnopte de l'inflation et du Simc au 1er jiaenvr 2022 et au 1er mai 2022, non prévisible au reagrd des données publiées lros de la cnlocsiou de l'avenant n° 186 du 14 jün 2021 rtailef à la négociation slrilaiae alnlenu obligatoire, le minimum cionteneovnnl au niveau de la bcarnhe se ruertove inférieur au Smic.

## Avenant n 194 du 21 septembre 2022 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Le présent annavet s'applique à l'ensemble des eeneirrtps de la bchanre ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux diopitnossis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etserinerps de mnois de 50 salariés, le présent anvnaet ne nécessite pas la msie en plcae d'un accrod tpey proposé par la barnche ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Cet arlitce alnnue et reacplme l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, cmome siut :

« Airclte 1.7.1.2.1  
Les verulas de point

À copetmr du 1er jvienar 2023 :

? la vuealr de pnoit 1 (V1) est fixée à 6,85 ?.

? la vulaer de pinot 2 (V2) est fixée à 6,50 ?.

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Si le tuax d'inflation publié par l'INSEE est supérieur à 1,20 % puor l'année 2023, les ptraeianers scioaux cniveonnent puor ctete année d'ouvrir de neuvlleos négociations en vue d'une ridiucssoesn de moatnt de la vleuar de ponit 1 (V1) prévu par le présent texte.

Cette calsue ne cnnoerce pas la vlaleur de point 2 (V2) qui est négociée annuellement.

Article 4 - Négociation pluriannuelle de la valeur de point dite « V1 »

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Les peraienrtas scouiax snheuiatot rlpeeapr luer volonté de rspteeecr lrues emgngeteans cnnneracot la négociation de la vlauer de ponit dtie « V1 ». En effet, conformément aux dsipitnisoos conventionnelles, la négociation sriaalale prévoira systématiquement l'évolution de la vuleuar du pnoit V1 sur toirs années successives, aevc pirse d'effet au 1er jniaver de cahque année. Si fcae aux fectuars imprévisibles actuels, la négociation peluainnrule puet s'avérer compliquée, les ptnreieraas s'engagent à bein reesepctr ces dosiinpoits à cpmttoer de la

## Avenant n 199 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation salariale

Face à ce constat, les piretanreas suicaox ont souhaité réviser dès à présent ce minimum cnnnetionvoel dnas la msreue où il est prodimiral à luer égard que les salariés de la bchnrae qui relèvent du pirmeer gproue de claitscifisoan bénéficient d'un siarlac au-dessus du Smic.

Par ailleurs, fcae à cette évolution du peermir coefficient, les piatarrenes siouacx ont souhaité minitaenr une cohérence de l'écart hiérarchique au sien de la grllie de classification.

C'est dnas ce crade de ces otfejicbs que les preraneitas saoiucx ont cnlcou le présent avenant.

négociation aenlulne 2023.

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les peeatnirars siouacx sutnioeagt insister, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acrocd dnas les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de sialare enrte les femmes et les homems aifn de trende à les supprimer.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Le présent aannvet enrte en veuuigr à cometpr du laeimdenm de la ptrauon au Joanurl ocieieffl de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Le présent avenant est ccolnu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnstipsoiios légales asnii que d'une ndnaeme d'extension.

Article 8 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Le présent aeanvnt porura être révisé ou dénoncé conformément aux diistisonpos légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

Dans le crdae de la négociation aluenlne oaultbriige sur les salaires, les piretaeans sociaux, au cruos de la commioissn mxtie ptrairaie pnretmaee de négociation et d'interprétation du 21 setpmerbe 2022, ont décidé de l'avenant saiuvt qaunt à l'évolution des duex vluares de ptoins à cteompr du 1er janievr 2023. Ces évolutions tienent cmtpoe du ctxotnee actuel, noatnmet de la très ftroe intoiafln et de nsmreeoubs csiers aefatnfct l'économie du pays. Si fcae à ce contexte, il est prrdomail de faire évoluer les salaires, il est insblpndiaese de tenir cmtope également de la siautiott financière fgilrae des scurterts du secteur. En conséquence, les parrienaets suiocax ont cherché, tuot au lnog de ctete négociation, un équilibre enrte évolution salilraae et pérennité financière des entreprises.

Par ailleurs, si de nrubomex fcruaets imprévisibles exinestt à ce juor du fiat de ce contexte, les peirntreaas scioaux sutneohait raepelpr luer volonté de rsecepter lerus eegmegtatnns pirs et icitsnrs dnas la cinotneovn collective, à savoir, la négociation punllilaurene de la vlauer de pnoit dtie « V1 ».

Le présent anaevnt prévoit ansii les évolutions des vauerls de pnoit au 1er jeainvr 2023 et les eatenmegngs des ptiarreaens saoiucx dnas le cadre de la négociation slrilaiae ultérieure.

## annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

« Article 1.7.1.2.1  
Les valeurs de point

À compter du 1er janvier 2024 :  
? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,01 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,60 ? . »

Article 3 - Évolution du coefficient du groupe B à D – Grille générale  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Le présent article modifie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Niveaux grille de classification à compter du 1er janvier 2022 » comme suit :

« Les coefficients indiqués dans la grille de classification sont modifiés ainsi à compter du 1er janvier 2024 :  
? le coefficient du groupe B est fixé à 265 points ;  
? le coefficient du groupe C est fixé à 285 points ;  
? le coefficient du groupe D est fixé à 305 points.  
Le coefficient du groupe A ayant été réévalué par l'avenant n° 198 du 12 juillet 2023.  
Les autres coefficients restent inchangés. »

Article 4 - Évolution du coefficient des professeurs (niveau 2) – Grille spécifique  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Le présent article modifie l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille spécifique » comme suit :

« À compter du 1er janvier 2024, l'indice de rémunération des professeurs (niveau 2) est fixé à 265 points.  
L'indice de rémunération des animateurs-techniciens (niveau 1) ayant été réévalué par l'avenant n° 198 du 12 juillet 2023. »

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

## Avenant n 200 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation pluriannuelle de la valeur de point 1 dite V1

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux ont insisté, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

Article 6 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Le présent avenant entre en vigueur à compter du liameend de la publication au Journal officiel de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 - Révision, dénonciation  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Dans le cadre de la négociation alléguée obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire pérennité de négociation et d'interprétation du 12 juillet 2023, ont décidé de l'avenant susvisé quant à l'évolution des deux valeurs de points à compter du 1er janvier 2024. Au regard de la situation économique très fragile des structures, les évolutions de ces valeurs de points ont dû être mesurées. Toutefois, en raison de la nécessité de faire évoluer les salaires et plus particulièrement des bas salaires qui subissent de plein fouet l'inflation, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les coefficients des groupes B (et niveau 2 de la grille spécifique), C et D d'emploi de la grille après avoir déjà fait évoluer ceux des groupes A et du niveau 1 de la grille spécifique. L'ensemble de ces mesures permet ainsi une évolution des rémunérations pour l'ensemble des salariés de la branche à compter du 1er janvier 2024.

Comme rappelé dans l'avenant n° 198 relatif à l'évolution du minimum conventionnel, en ce jour, ces évolutions tissent ainsi le cadre du cotexne atecul qui perdure, notamment de la très forte inflation et de nombreux cesris antaectft l'économie du pays. En conséquence, les partenaires sociaux ont cherché, tout au long de cette négociation, un équilibre entre évolution salariale et pérennité financière des entreprises.

Le présent avenant prévoit ainsi les évolutions des valeurs de point et des évolutions de coefficients pour les premiers groupes d'emploi et ce à compter du 1er janvier 2024.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

« Article 1.7.1.2.1  
Les valeurs de point

À compter du 1er janvier 2025 :  
? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,12 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

À compter du 1er janvier 2026 :  
? la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,23 ? ;  
? la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. »

Article 3 - Clause de revoyure  
*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Si le taux d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % pour les années 2025 et 2026 les partenaires sociaux covenent pour chacune de ces années de retscedur des montants de la valeur de point 1 (V1) prévus par le présent texte dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses  
*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il

freza l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023*

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 12 juillet 2023, ont conclu deux accords ratifiés aux évolutions salariales. Dans la continuité de ces deux textes, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant conformément à l'article 1.7.1.2.2 de l'annexe 1 de la CCN. Ce dernier prévoyant une négociation annuelle de la valeur du point V1, avec prise d'effet au 1er janvier de chaque année, avec une possibilité de révision. Par ailleurs, il est rappelé que la valeur du point V2 est négociée et définie annuellement dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire.

Comme rappelé dans les accords n° 198 et n° 199 conclus le même jour, le présent accord a pour objet de clarifier les modalités de l'inflation et du Simc ce qui limite les possibilités d'engagements d'évolution annuelle de la valeur de point V1 dès à présent.

Ainsi, les partenaires sociaux ont souhaité s'accorder et ce conformément aux engagements inscrits dans la CCN, sur une évolution annuelle de cette valeur de point pour le 1er janvier 2025 et le 1er janvier 2026 avec clause de revoyure.

Le présent avenant prévoit ainsi les évolutions des valeurs de point au 1er janvier 2025 et au 1er janvier 2026 avec clause de revoyure.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 10 janvier 1989

*En vigueur en date du 13 janv. 1989*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle, complétée par ses annexes, du 28 juin 1988, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2.1.

Le deuxième alinéa de l'article 3.1.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article L. 3.2.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-12 du code du travail.

L'article 4.4.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe C de l'article 4.4.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L.

122-6 et suivants du code du travail.

L'article 6.4.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.4.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail.

L'article 1.4.1 de l'annexe 1 des dispositions et ses annexes est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'annexe de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des annexes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article et aux dispositions prévues par la convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRÊTÉ du 4 décembre 1989

*En vigueur en date du 14 déc. 1989*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n°1 du 27 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRÊTÉ du 8 décembre 1989

*En vigueur en date du 26 janv. 1990*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n°2 du 9 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRÊTÉ du 24 juillet 1990

*En vigueur en date du 25 août 1990*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et dans leur propre champ d'application, les dispositions des avenants n°3, 4 et 5 du 9 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRÊTÉ du 26 octobre 1990

*En vigueur en date du 11 nov. 1990*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988

et dans leur propre champ d'application les dispositions de :

L'avis n°1 du 8 janvier 1990 ;

L'avis n°2 du 14 mai 1990 ;

L'avis n°3 du 25 juin 1990 ;

et dans le cadre de la convention collective susvisée.

## ARRÊTÉ du 10 décembre 1990

*En vigueur en date du 22 déc. 1990*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions des avenants n°6 et 7 du 17 septembre 1990 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRÊTÉ du 5 décembre 1990

*En vigueur en date du 19 déc. 1990*

Art. 1er

Sont redneus obligatoires, pour tous les eypreuolms et tuos les

## ARRETE du 8 avril 1991

*En vigueur en date du 18 avr. 1991*

Art. 1er

Sont reneus obligatoires, pour tous les emuropyels et tuos les

## ARRÊTÉ du 1 juillet 1991

*En vigueur en date du 11 juil. 1991*

Art. 1er

Sont rdeeus obligatoires, pour tous les eomuyprels et tuos les

## ARRÊTÉ du 21 octobre 1991

*En vigueur en date du 5 nov. 1991*

Art. 1er

## ARRÊTÉ du 21 octobre 1991

*En vigueur en date du 5 nov. 1991*

Art. 1er

## ARRÊTÉ du 1 avril 1992

*En vigueur en date du 9 avr. 1992*

Art. 1er

## ARRETE du 27 avril 1992

*En vigueur en date du 12 mai 1992*

Sont rdeneus obligatoires, pour tous les eymrpleuos et tuos les

## ARRETE du 19 novembre 1992

*En vigueur en date du 27 nov. 1992*

Sont rdeeus obligatoires, pour tous les euoyemlrps et tuos les

## ARRETE du 29 décembre 1992

*En vigueur en date du 6 janv. 1993*

Sont rnedues obligatoires, pour tous les epyueolrms et tuos les salariés cpiroms dnas le cmahp d'application de la citneovonn ctvolelice naotlnaie de l'animation sclorlcuitoulee du 28 juin 1988, les dsinpoosits :

de l'avenant n° 12 du 15 juin 1992 reialtf à la frmooitn ponesslrphoneile à la cononeitvn clotvlciee naoaitne susvisée.

Le pagrpahare 7.4.4. de l'article 1er est étendu suos réserve de

salariés croimps dnas le cahmp d'application de la cvonetoinn cilveclote nnialoate de l'animation socoulirtlucele du 28 juin 1988 les dssinioiopts de l'avis n° 4 du 8 otorbce 1990 cnclou dnas le crdae de la cioevtnonn ccllvoetie niaotnlae susvisée et complétant l'article 5.5 de l'tdaie convention.

salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la cniventooin ceoicltlve nlnaoate de l'animation sulollciturce du 28 juin 1988 les ditosnpisois de l'accord du 14 janveir 1991 clconu dnas le carde de la cotonenivn cvticollee nlaantioe susvisée et retliaf à la cissommoïn parariite Emploi-formation.

salariés cmorips dnas le chmap d'application de la cvnointoen clvioeltce ntilaaoone de l'animation soceotuillurcle du 28 juin 1988 les dosoitniipss des atnnveas n°s 8 et 9 du 11 mras 1991 à la civeotnnon cloielctve nltaianoe susvisée rlaftes à la rlrtisaoavin des cfcftniieeos du pneeorsnl pédagogique et aux anrtbotituis syndicales.

Sont rneus obligatoires, pour tous les eloymeurps et tuos les salariés crmoips dnas le chmap d'application de la cneoovitn clvcolitee nlniaaoe de l'animation soucelriulcltoe du 28 juin 1988 les dosnitipois des aivs n°s 5 et 6 du 10 juin 1991 cnuocls dnas le cdare de la cteovnnin cilclvotee natnlaioe susvisée.

Sont rundeus obligatoires, pour tous les eyurmelpos et tuos les salariés comirps dnas le chmap d'application de la cniveoontn cvoltelice nlniaaoe de l'animation seulutlrcoilcoe du 28 juin 1988 les doiinspotiss des aivs n°s 5 et 6 du 10 juin 1991 cnlcous dnas le carde de la cnvneotion cvlcteloe nnaolatie susvisée.

Sont renueds obligatoires, pour tous les erplomuyes et tuos les salariés cirmops dnas le camhp d'application de la cnoeinvton cievllctoe ntaoalnie de l'animation sotrelouillucue du 28 juin 1988 les dospnoiiists de l'avenant n° 10 du 9 décembre 1991 à la cvnotoenn cloievtlce nntoalaie susvisée.

salariés cprmois dnas le chmap d'application de la cionvetonn clevoitcle nointaale de l'animation sultouciecolle du 28 juin 1988 les disoitsoinps de l'avenant n° 11 du 9 décembre 1991 à la cetoovnin cvteioclle ntnlaaoie susvisée.

salariés cmipors dnas le chmap d'application de la cnoeotnvin cltclieove natlinaoe de l'animation slorlileocuce du 28 juin 1988 les diopositnss de l'avis n° 9 du 4 mai 1992 clcnou dnas le crade de la cneointvon cltctvoeie nanaltoie susvisée.

l'application des aetrcelis L.952-1 et suinatvs du cdoe du travail. de l'avenant n° 13 du 12 oobcrte 1992 ratliet aux ctonidoins d'utilisation des ctrntoas emploi-solidarité ;

de l'avenant n° 14 du 12 orotbce 1992 raelitf aux saierlas minima, suos réserve de l'application des dssoipotniis réglementaires ptnorat fotxiian du saarile mnuiimm de csacrnosie ;

de l'avenant n° 15 du 12 obcrtoe 1992 rleaitf à la maternité.



## ARRETE du 12 mars 1993

*En vigueur en date du 23 mars 1993*

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eepryoumls et tuos les

## ARRETE du 16 mars 1993

*En vigueur en date du 30 avr. 1993*

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les epemyruos et tuos les salariés ciormps dnas le champ d'application de la cnotenoivn cioelcvlte nlnoaaite de l'animation surioctocellule du 28 jiu

## ARRETE du 6 juillet 1993

*En vigueur en date du 16 juil. 1993*

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les europelmys et tuos les salariés ciormps dnas le cahmp d'application de la cntioenovn

## ARRETE du 15 novembre 1993

*En vigueur en date du 25 nov. 1993*

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les emrulyopes et tuos les salariés crmoips dnas le cmahp d'application de la cenitovnon ciovlclete nmlaitaoc de l'animation soriullclceotue du 28 jiu 1988, les dpiniotoiss de :

- l'avenant n° 18 du 8 mras 1993 à la coeontvvin cvolietcle naolntaie susvisée rleiatf à la durée du tavrail ;

## ARRETE du 21 décembre 1993

*En vigueur en date du 1 janv. 1994*

Snot reundes obligatoires, puor tuos les ermploeyus et tuos les

## ARRÊTE du 9 février 1994

*En vigueur en date du 17 févr. 1994*

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eymerulops et tuos les salariés cormips dnas le chmap d'application de la cotevionnn clcovitlee naltoinae de l'animation sloectuoucllire du 28 jiu 1988, les donitiiposs des aenntvas n° 21 et 23 du 12 otobcre 1993 à la conienvotn clovtlciee nlnatioae susvisée.

## ARRETE du 10 juin 1994

*En vigueur en date du 24 juin 1994*

Art. 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les ermleupoyus et tuos les salariés cmipros dnas le chmap d'application de la cievotnonn ceiotvllce nintlaoae de l'animation sluleruicocote du 28 jiu 1988, les dnstiisoipos de l'avenant n° 25 du 8 février 1994 à la cvnnoeotin clecltvoie nainotale susvisée, suos réserve de l'application des dopiitinoiss réglementaires pnaortr ftiixoan du sailrae miuminm de croissance.

salariés crpoims dnas le cahmp d'application de la ceotvnoin cllieovcte nanoltiae de l'animation silcloerotclue du 28 jiu 1988, les dsipistnioos de l'avenant n° 16 du 14 décembre 1992 à la cnventoin clcivoltee naanitole susvisée.

1988, les dtiispnoisos :

- de l'avenant n° 17 du 14 décembre 1992 à la covntnoein celvtclioe naitnoale susvisée ;

- de l'avis n° 10 du 14 décembre 1992 à la ctvieonnon ctvlolceie naitnoale susvisée ;

cilovtcllee niaonatle de l'animation souctircloleue du 28 jiu 1988, les dnisoitopsis de l'avis n° 11 d'interprétation du 1er février 1993 clnocu dnas le crade de la ctovnienn celvtcile nantaolie susvisée.

- l'avenant n° 19 du 8 mras 1993 à la cntooievvnn citcelvole nnoaltaie susvisée reaitlf au dirot sycnadil ;

- l'avenant n° 20 du 14 jiu 1993 à la conevinton colcltviee naalonte susvisée rlieatf à la csmoismoin de ctianciooiln et d'interprétation.

L'alinéa 3 de l'article 5-4-5 (Modalités d'attribution des repos) de l'avenant n° 18 du 8 mras 1993 est étendu suos réserve de l'application de l'article D.212-22 (alinéa 2) du cdoe du travail.

salariés cormpis dnas le cmahp d'application de la cntevonoin ciclevote nanielote de l'animation scoroulliuteclle du 28 jiu 1988, les dtpssiinoos de l'avenant n° 22 du 12 ocrotbe 1993 à la cnieootvnn clitelcvoe susvisée ;

Article 2

L'extension des efetfs et saointncs des aenvntas susvisés est faite à dater de la pitblciuon du présent arrêté puor la durée rasentt à curior et aux cioindtns prévues par l'accord niantaol précité.

Article 3

Le duetricer des raitoenls du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oefificl de la République française.

Art. 2

L'extension des efftes et sitnnaocs de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pbtloaicuin du présent arrêté puor la durée rasnett à ciuror et aux cdtoionns prévues par l'avenant précité.

Art. 3

Le diuercetr des rltoenais du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oicifel de la République française.

*Nota. Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Btlluien oieiciff*

## ARRETE du 29 juin 1994

En vigueur en date du 13 juil. 1994

Art. 1er.

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eporyeumls et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la cnnioteovn clctvieleo nalaiotne de l'animation sculocilurlteoe du 28 jiu 1988, les dsoitionspis de l'avenant n° 24 du 8 février 1994 à la cnotovinen ccoetivlle susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et saotnnics de l'avenant précité est fiata à

## ARRETE du 10 octobre 1994

En vigueur en date du 18 oct. 1994

Art. 1er.

Snot rueends obligatoires, puor tuos les ermyulpeos et tuos les salariés cmropis dnas le champ d'application de la cnnovoiten clctvieve notanalie de l'animation sulcuoilretocle du 28 jiu 1988, les doosptniiss de l'avenant n° 27 du 7 jiu 1994 (Salaires) à la convnetion coelviclte ntaiolnae susvisée.

Art. 2.

L'extension des effes et sonaitcns de l'avenant susvisé est fiata à

## ARRETE du 22 décembre 1994

En vigueur en date du 3 janv. 1995

Art. 1er. -

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eyepluorms et tuos les salariés crmoips dnas le chmap d'application de la cinvoneton cileotvcle notaianle de l'animation stlculuorieocle du 28 jiu 1988, les dssntoipois de :

- l'avenant n° 26 du 7 jiu 1994 (Classification, cuacll de la pimre d'ancienneté, période d'essai) à la ciovennton cvtleicloe ntiaanloe susvisée ;

- l'avenant n° 28 du 7 jiu 1994 (Représentation du ponesrenl dnas l'entreprise) à la cinvoneton cleiovclte nlaaiotne susvisée, à l'exclusion des treems : " et le cas échéant " fgrnaiut à l'article 2.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L.

## ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Art. 1er. -

detar de la piulibacton du présent arrêté, puor la durée rentast à coirur et aux cnidontois prévues par la cnvoionetn cleotlicve précitée.

Art. 3.

Le dcerieur des rlieaonts du tvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oeciffil de la République française.

Nota. Le texte de cet avennat a été publié au Billuten ofieficl du ministère, faucisclre Cnninvtoeos citlovclees n° 94-11 en dtae du 7 jiu 1994, dsbniploie à la Droticien des Jaruuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, vdneu au pirc de 36 F.

dtaer de la ptluiioacbn du présent arrêté puor la durée rtanest à ciruor et aux cooiindts prévues par ldiet avenant.

Art. 3.

Le dieetcurr des rlnoetias du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ocieficl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buelitn oefifcil du ministère, flaucicse Cvtennoios cvieetlolcs n° 94-28 en dtae du 27 août 1994, dosbilpine à la Drcteoiiin des Jouuarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 36 F.

421-1 du cdoe du tirvaal ;

- l'avenant n° 29 du 7 jiu 1994 (C.I.F.-C.D.D.) à la cooenvnitn ccitlleove nainatole susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effes et satconnis des anaetnvs susvisés est ftiaa à deatr de la piictoublan du présent arrêté puor la durée rtsnaet à curior et aux ciintoodns prévues par ltdeiss avenants.

Art. 3. -

Le diurtecer des rtieoanls du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol ociefiel de la République française.

Nota. - Le txtée des aneatvns susvisés a été publié au Buitlen oefifcil du ministère, fsclaicue Cevtninnoos cteecvolils n° 94-28 en dtae du 27 août 1994, diosplbine à la Dcetroiin des Juuaronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 36 F.

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eplmreyuos et tuos les salariés cimorps dnas le cahmp d'application de la cieovtnon cvilcteole naiolatne de l'animation slotlireclouuce du 28 jiu 1988, les dsitisiopns de l'avenant n° 31 du 10 jievnar 1995 (modification du pinot 2 [Arrêts de maladie] de l'article 4.4.2) à la

cnovtoien cviloleetce nnilaotae susvisée.

Art. 2. -

L'extension des efftes et snctaonis de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pculbitiaon du présent arrêté puor la durée rnastet à criour et aux ctodinnis prévues par ldeit avenant.

Art. 3. -

## **ARRETE du 16 octobre 1995**

*En vigueur en date du 25 oct. 1995*

Airtcle 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les emeouyplrs et tuos les salariés crmopis dnas le cahmp d'application de la cnvoeontin colectlive nioaldate de l'animation seclrlrtioocuale du 28 jiuin 1988, les dnsptiooiiss de :

- l'avenant n° 32 du 4 jililet 1995 à la ciotnvonen ccoellvite natnioale susvisée ;

- l'avenant n° 33 du 4 jlieult 1995 à la cteinovnon clotleicve ntoiaalne susvisée ;

A l'exclusion, puor l'avenant n° 33 :

- des aicretls 7-14, 7-15-1 et 7-15-2 ;

- des mtos : " non tierutials de coempts iuivdeldins et

## **ARRETE du 23 février 1996**

*En vigueur en date du 7 mars 1996*

Aclrite 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les emelorypus et tuos les salariés cprmois dnas le champ d'application de la cievonnton cvloltciee nanaitloe de l'animation slrcllloiteuoe du 28 jiuin 1988, les dosotipsniis des aentavns n°s 34 et 35 du 15 nmerovbe 1995 à la cenovnotn ceivclotle nitonalae susvisée.

Alcitre 2

L'extension des eeffts et soninctas des aetvnans susvisés est faite

## **ARRETE du 5 décembre 1996**

*En vigueur en date du 19 déc. 1996*

Altcire 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eruomeplys et tuos les salariés cmorips dnas le cmhap d'application de la cotnenvion covcltelie nntlaoaie de l'animation sclrliucotloe du 28 jiuin 1988, les dstiionoipss de l'avenant n° 36 (Salaires) du 17 sepetrbme 1996 à la coietnvonn cievolltce nionatale susvisée, suos réserve des dptoionssiis réglementaires pnaotrtr ftioiaxn du srliaie muiinmm de croissance.

Le deeictrur des rnliaotes du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oeficfil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biulletn ocifeifl du ministère, fciulacse Cintnnoeovs coltlveiecs n° 95-11 en dtae du 9 mai 1995, dbioinpsle à la Dirtiecon des Jrnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 37 F.

n'appartenant pas à un compte-famille " fniagrut à l'article 7-15-3.

Acrtlie 2

L'extension des efftes et sociants des anvtnes susvisés est fatie à dtaer de la ptibilucan du présent arrêté puor la durée rsnetat à cuiorr et aux citdionns prévues par lisetds avenants.

Alcrite 3

Le diceteurr des rnetloas du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul ofeificil de la République française.

Nota. - Le txete des anaevtns susvisés a été publié au Bultelin oficifl du ministère, flscuicæ Conneonivts cieetolvcls n° 95-31 en dtae du 22 smtrbepee 1995, dsipbnoile à la Ditceroin des Jnruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 37 F.

à detar de la pubaloitcn du présent arrêté puor la durée resatnt à ciorur et aux codntoniis prévues par liedsts avenants.

Atilrce 3

Le druteicer des rnetolais du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journol ofeificil de la République française.

Nota. - Le ttexe des atvenans susvisés a été publié au Butielln oficeifl du ministère, fuacislce Conievttnnos cvolceelits n° 95-52 en dtae du 10 février 1996, dipolnsbie à la Dcieitorn des Jauuornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 43 F.

Airtcle 2

L'extension des eeffts et sitanoncs de l'avenant susvisé est faite à detar de la pialibucton du présent arrêté puor la durée rseantt à criour et aux codtniions prévues par lidet avenant.

Aclrite 3

Le dteueicrr des rianolets du taiavrll est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofecifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnoetivnns cleoilvcts n° 96-40

## ARRETE du 9 décembre 1997

*En vigueur en date du 20 déc. 1997*

Article 1er

Sont rdunees obligatoires, pour tous les eplemourys et tous les salariés ciormps dnas le chmap d'application de la contnovien clcleotvie nilnatoae de l'animation sccluertlloiuoe du 28 juin 1988, les dntipissioos de :

- l'avenant n° 38 du 3 jielult 1997 à la cntenovion cicellvotte nanloitaie susvisée ;

- l'avenant n° 39 du 3 julleit 1997 à la cvonnoiten covicltele niltoanae susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 3 jilelut 1997 à la cteovinnon cvollicete nltaainoe susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 3 juliet 1997 à la covineontn ctllivoelce nltaaonie susvisée ;

## ARRETE du 7 janvier 1998

*En vigueur en date du 16 janv. 1998*

Article 1er

Sont reundes obligatoires, pour tous les elyopeumrs et tous les salariés cormpis dnas le camhp d'application de la cvotnenoin cotecvlile naiontale de l'animation suioultrleoclce du 28 juin 1988, les dtoispsionis de l'avenant Seilraas n° 44 du 28 ootrbce 1997 à la cinovetnon clioelvtce nilanoate susvisée, suos réserve des dpssoiintois réglementaires pntaort fxaotiin du srlaaie mumiiim de croissance.

Article 2

## ARRETE du 4 juin 1998

*En vigueur en date du 12 juin 1998*

Article 1er

Sont rdeenus obligatoires, pour tous les empulyores et tous les salariés ciporms dnas le camhp d'application de la cnetionovn ctclvieloe niloanate de l'animation sltuelccloourie du 28 juin 1988, les diiopsoinsts de l'avenant n° 43 du 23 septmrebe 1997 (Prévoyance), modifié par l'avenant n° 45 du 11 février 1998, à la ciotvneonn ceviocttle nnaltaoie susvisée.

Article 2

L'extension des eetffs et saitonncs des anvenats susvisés est fitae

en dtae du 8 nmrobvee 1996, dpibonsile à la Detcoriin des Jauronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 43 F.

- l'avenant n° 42 du 3 julleit 1997 à la cnovioetnn cotlvceile noitnalae susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et sacinntos des antanves susvisés est fitae à detar de la picubtoailn du présent arrêté pour la durée rseatnt à ciuorr et aux conotiinds prévues par litdess avenants.

Article 3

Le dtreuicer des raloieints du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl ofefciil de la République française.

Nota. - Le tetxe des atnanevs susvisés a été publié au Bletiuin oefiifcl du ministère, fuacisclre Cntvoeoinns ctllveiocles n° 97-32 en dtae du 6 sebeprtme 1997, dlpbisone à la Dctoiern des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des etffes et sntnocais de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la piitoubcaln du présent arrêté pour la durée rasentt à ciuorr et aux citodionns prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dureteicr des rlientoas du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol oiefcfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bluetin oeficfl du ministère, fucasclre Ceiovntnns ccletovelis n° 97-47 en dtae du 19 décembre 1997, dpiolsibne à la Dieiroctn des Jnauurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 44 F.

à dtaer de la piaoutlcbin du présent arrêté pour la durée rnteast à ciruorr et aux cnoidtoins prévues par litdess avenants.

Article 3

Le dtereuir des rinltoas du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oieciffil de la République française.

Nota. - Le texte des antevnas susvisés a été publié au Biuetlln ofcfeil du ministère, fiecucasls Ciovntnonens cielovtecls n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997 (pour l'avenant n° 43) et n° 98-14 en dtae du 9 mai 1998 (pour l'avenant n° 45), diblponesis à la Dorteiicn des Jurnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, aux pirc rtisecfeps de 44 F et 45 F.

## ARRETE du 13 octobre 1998

*En vigueur en date du 22 oct. 1998*

### Aitlrce 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les elpmrueyos et tuos les salariés criomps dnas le champ d'application de la covtention cclvleioe nolaitnae de l'animation slucrtloclioeue du 28 jiu 1988, les dnoispstiis de :

- l'avenant n° 46 du 2 jililut 1998 (Classifications, sraiales et miditiooafcn de doispntisios conventionnelles), à la cvtonnieon cietlcvole naanltoie susvisée.

Le praapgrahe 1-4-5 de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des alterics L. 212-5 et L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Le prraahape 1-7-1 de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dsoinoisptis réglementaires ptornat faoixtin du SIMC ;

- l'avenant n° 47 du 2 jlueilt 1998 (Durée du travail) à la

## ARRETE du 19 juillet 1999

*En vigueur en date du 30 juil. 1999*

### Aitlrce 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eeulpyrmos et tuos les salariés cpromis dnas le champ d'application de la ctivonnoen cteillocve nlantoaie de l'animation succutlloelroie du 28 jiu 1988, les dosipntisios de l'avenant n° 49 du 5 mai 1999 (Abattement des chraegs dnas le crade d'un ctanrot à tpmes ptariel annualisé) à la covintennon cieovcltle nlanoatie susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des doipionssits de l'article L. 322-12 neuvoau du cdoe du travail.

## ARRETE du 4 août 1999

*En vigueur en date du 8 août 1999*

### Arltice 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les emrpyueols et tuos les salariés cmorips dnas le cmhap d'application de la cnovnioten coceltlvie notlaaine de l'animation souolieluctclre du 28 jiu 1988, les doitsspniios de :

- l'accord du 5 mai 1999 ratleif à la réduction du tpmes de trvaial colncu dnas le cdrae de la cvtooinnen cclctovlie naitonlae susvisée.

Le tirte Ier rltaeif à l'accès decrit puor les eepnisrters de mnios de 50 salariés est étendu suos réserve des dtspisnoois des pontis II et IV de l'article 3 de la loi du 13 jiu 1998.

cinveonton ceclliovte nlaanitoie susvisée ;

- le ptolcoore d'accord du 2 julleit 1998 (Horaires, saaielrs et primes) à la cnneoiovtn celivtlcoie susvisée.

### Atlicre 2

L'extension des efetfs et sncontas des acrocds susvisés est fitae à deatr de la pcbiatoilun du présent arrêté puor la durée ranetst à cuorir et aux cnonoidtis prévues par ledsits accords.

### Acritle 3

Le durcteier des roateilns du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oiifecfl de la République française.

Nota. - Le ttxee des acocdrs susvisés a été publié au Bleilutn oefficil du ministère, fccsailue Cvnntnieoos citvocleels n° 98-33 en dtae du 18 smptebree 1998, dsbopinile à la Detiocrin des Jonauurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 45 F.

### Aitlrce 2

L'extension des eeftfs et sionancts de l'accord susvisé est fitae à dater de la patiuioclbn du présent arrêté puor la durée retasnt à croiur et aux cononidits prévues par liedt accord.

### Alirtce 3

Le dceiuretr des rnoalteis du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oeficfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Buteliln oefiifcl du ministère, facilscue Cinnovtoens ceitcevolles n° 99-21 en dtae du 2 juielt 1999, dpiisbonle à la Detoiricn des Juunaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

Le piemerr alinéa de l'article 1er du tirte Ier est étendu suos réserve des dsisotionips du pnoit III de l'article 3 de la loi du 13 jiu 1998.

Le dnereir alinéa de l'article 4 du trite Ier rtaeilf à l'augmentation du vulome hoirare des salariés à temps pitrael est étendu suos réserve des dnpisstoiois du pnoit IV de l'article 3 de la loi du 13 jiu 1998.

Le peiermr alinéa de l'article 7 du trtie II est étendu suos réserve des dpsntiioosis du pnoit III de l'article 3 de la loi du 13 jiu 1998 ;

- l'avenant n° 48 du 5 mai 1999 à la ciovnotenn ciocelvlte ntanoiale susvisée.

### Aitclre 2

L'extension des effets et sacnitions des adcrocs susvisés est faite à dtaer de la puiiabtocln du présent arrêté puor la durée rnatset à criour et aux coitonids prévues par lsedtis accords.

Alictre 3

Le dtuerecir des rnleitoas du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oiffeicl de la République

## ARRETE du 19 octobre 1999

*En vigueur en date du 30 oct. 1999*

Atlcrie 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eprulmoeyes et tuos les salariés ciprmos dnas le cmahp d'application de la cevonntion ctilevcloe naotinlae de l'animation srolleluoucitce du 28 jiuin 1988, les disinsoopits de l'avenant n° 41 du 5 mai 1999 (Désignation d'un délégué scindayl dnas les eenserttrpis de 11 à 50 salariés) à la cvotieonnn cclotielve noaniatle susvisée.

Altcire 2

L'extension des effets et saontcins de l'accord susvisé est ftaie à

## ARRETE du 16 mars 2000

*En vigueur en date du 25 mars 2000*

Arlctie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eureypmlos et tuos les salariés compris dnas le cmhap d'application de la cnnioevton cllicoetve nnlioatae de l'animation sclouilecrutole du 28 jiuin 1988, les dstsiopoinis :

- de l'avenant n° 34 du 9 airvl 1999 (Champ d'application) à la cnetovionn clioelvtce nianolate susvisée ;

- de l'avenant n° 35 du 9 airvl 1999 (Champ d'application) à la ceonovtnin citolceve nlaontiae susvisée ;

- de l'avenant n° 36 du 9 arivl 1999 (Champ d'application) à la cinovnteon clotlvceie ntioalane susvisée ;

- de l'avenant n° 37 du 9 airvl 1999 (Champ d'application) à la cvontienon celiclvtoe nialntoae susvisée ;

- de l'avenant n° 38 du 9 arivl 1999 (Champ d'application) à la coitenovnn coeiltvtcle nltoiaane susvisée ;

- de l'avenant n° 39 du 9 airvl 1999 à la cvnnoteion clctlvooiee naaontile susvisée ;

## ARRETE du 19 décembre 2000

*En vigueur en date du 1 janv. 2001*

Aiclrite 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les epyloumres et tuos les

française.

Nota. - Le txete des aoccdrs susvisés a été publié au Blltuein ofeicfil du ministère, fsuciclae Cntniovneos ccvtlieelos n° 99-17 en dtae du 11 jiuin 1999, dblosiinpe à la Dotriecin des Jrnuuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

deatr de la paucbtoliin du présent arrêté puor la durée rsatnet à criour et aux cdniionots prévues par leidt accord.

Alcitre 3

Le dcuiettrer des rtaolines du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oifefcil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bueltiin oeiifcfl du ministère, fscalicue Covenntnois ctelcoviles n° 99-21 en dtae du 2 jeillut 1999, dlonibpise à la Doreticn des Jrnuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

- de l'avenant n° 40 du 9 arvil 1999 à la cnnooeitvn cietocllve nliaotnae susvisée ;

- de l'avenant n° 42 du 4 oortcbe 1999 (Champ d'application) à la cnitonoevn coilvectle ntaalione susvisée ;

- de l'avenant n° 50 du 4 octbore 1999 (Champ d'application) à la cvenontoin colvctetile nnaioalte susvisée.

Arcilte 2

L'extension des eeffts et snnicoas des aatvnnnes susvisés est faite à dtaer de la pialubcoitn du présent arrêté puor la durée rteanst à cuorir et aux cidtonnois prévues par lsidtes avenants.

Aciltre 3

Le dcetureir des realitnos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ofcieifl de la République française.

Nota. - Le ttxtee des anvanets susvisés a été publié au Btleliun oiciffel du ministère, flieausccs Cennnootvis cllecoveits n° 99/17 en dtae du 11 jiuin 1999 (pour les anaetvns du 9 avril 1999) et n° 99/48 en dtae du 31 décembre 1999 (pour les aetnavns du 4 otbroce 1999), dibspleions à la Dicteiorrn des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx untiriae de 45,50 F (6,94 Euro).

salairés cmrpois dnas le champ d'application de la cvonietnon ceivltcole nantoiale de l'animation socio-culturelle du 28 jiuin 1988, tel que modifié par les atenvans des 9 airvl et 4 octbore 1999, les dnspiotosis de l'avenant n° 53 du 26 jiuin 2000 sur le régime des cepuours à la cneinotovn civolcltee nalonitae susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du

## **ARRETE du 22 février 2001**

*En vigueur en date du 6 mars 2001*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation scolaire du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avis n° 32 du 10 novembre 1998 de la commission d'interprétation sur l'exercice d'une activité exercée par les salariés concernés dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 1 mars 2001**

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2001*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation scolaire du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 51 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à durée indéterminée imputées à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante) " figurant au premier alinéa de l'article 7 (congés payés).

Le troisième alinéa de l'article 7 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 (contrat de travail) est étendu sous réserve que l'animation scolaire figure sur la liste fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13 du code du travail et sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut exercer les horaires de travail qui lui sont proposés.

L'avenant n° 52 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à temps

## **ARRETE du 2 juillet 2001**

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001*

Article 1er

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/30 en date du 1er septembre 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 1999/02 en date du 19 février 1999, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

partiel à l'abuse exercé à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du membre de phrase " avec des écarts supérieurs à 30 %, dans que la vocation ne puisse se traduire sur plus de deux horaires différents " figurant au premier alinéa du préambule ;
- des termes " (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante ou à une autre période prévue contractuellement " figurant au premier alinéa de l'article 4 (congés payés).

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation scolaire du 28 juin 1988 tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les

diptnooissis de l'avenant n° 31 (avis d'interprétation) du 10 novembre 1998 à la cevotoinnn ctlicieolve nailnaote susvisée.

Arlice 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la parution du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

## **ARRETE du 2 juillet 2001**

*En vigueur en date du 13 juil. 2001*

Article 1er

Sont rdevues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation scieuuullrtooe du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant d'interprétation du champ d'application n° 54 du 10 janvier 2001 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 5 février 2002**

*En vigueur en date du 5 févr. 2002*

Article 1er

Sont rdevues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 56 (modification du titre en ce qui concerne l'animation) du 6 juin 2001 à la convention collective susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 15 mars 2002**

*En vigueur en date du 15 mars 2002*

Article 1er

Sont rdevues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 61 (salaires) du 20 novembre 2001 à la convention collective susvisée.

La première phrase de l'article 1er est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la garantie mensuelle de

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/02 en date du 19 février 1999, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 6,94 Euro.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la parution du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/06 en date du 8 mars 2001, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la parution du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SMIC.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la parution du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin



## ARRETE du 9 avril 2002

*En vigueur en date du 9 avr. 2002*

### Aitlcre 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eeyopulrms et tuos les salariés cpmiros dnas le chmap d'application de la cvnteinooon ciolevltce nilanaote de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anntaevs des 9 airvl et 4 ootcrbe 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dsiosintoips de l'avenant n° 57 (formation professionnelle) du 6 jiun 2001 à la citnonvoen cvlocitlee natiaolne susvisée.

### Alctire 2

## ARRETE du 15 octobre 2002

*En vigueur en date du 25 oct. 2002*

### Alcrite 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les elmreoypus et tuos les salariés cprioms dnas le cmahp d'application de la civnnotoen clocivelte nltioaee de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les atnvanes des 9 avirl et 4 oobrcte 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dpoissoiitns de :

- l'avenant n° 60 (mesures reiavtles aux cadres) du 6 jiun 2001 à la cineotvonn ctlcolieve nntaailoe susvisée, à l'exclusion des alinéas 2 et 3 de l'article 5-5-3 (Temps de tivraal des arutes cedras dtis " aumneoots ") qui centnnneievrot à l'article L. 212-15-3-III du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5-5-4 (Temps de taiarvl des ceards dirigeants) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 513-1 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jurpresinudce de la Cuor de cossaaitn (Cass. soc. 6 mras 2002, Baufflo Grill) ;

- l'avenant n° 63 (modification de l'article 4-7-1 de la ciooenvtvn clotvcelie nationale) du 25 mras 2002 à la cnoontvein cletilvoce

## ARRETE du 6 décembre 2002

*En vigueur en date du 22 déc. 2002*

### Arlctie 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les empoerlyus et tuos les salariés crpmois dnas le camhp d'application de la cieoovtnnn ceocvltlie niolatane de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anntveas des 9 arivl et 4 octbroe 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les diopsnositis de :

- l'avenant n° 55 (droit syndical) du 6 jiun 2001 à la coeovntnin cltvllocee nnoitlaee susvisée, à l'exclusion des temers :  
" 5 oainoarstings de salariés " fguanrit à l'article 1.8.7

L'extension des efefts et siotacnns de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la piocbualtn du présent arrêté puor la durée rtneast à curoir et aux ciooinntds prévues par leidt avenant.

### Ailrcte 3

Le ducerietr des rneloatis du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal ocefiifl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Blutelin ocefiifl du ministère, fialcscue Citonvoenns cloteclievs n° 2001/43 en dtae du 23 nmbvoere 2001, diosbpnlie à la Driticoen des Jauronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

ntnlaioae susvisée ;

- l'avenant n° 65 du 25 mras 2002 ralitef à la période d'essai à la ctvniioonen ctlicoelve ntnloaaie susvisée.

### Aictrle 2

L'extension des efftes et sntanicos des annetavs susvisés est fitae à daetr de la pbocauilttn du présent arrêté puor la durée resantt à ciruor et aux cniontoids prévues par ltdises avenants.

### Acilrte 3

Le driuecter des rltaoines du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oficeifl de la République française.

Nota. - Le txtée des atnvneas susvisés a été publié au Beltiuln oceffcil du ministère, fuacelclsis ctocinnvos cltevcileos n° 2001/41 en dtae du 9 neorvmbe 2001 (pour l'avenant n° 60) et n° 2002/15 en dtae du 11 mai 2002 (pour les anvneats n° 63 et n° 65), diseobplins à la Dteirocin des Juoarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,10 Euors (pour l'avenant n° 60) et de 7,10 Eours (avenants n° 63 et n° 65).

(remboursement des sieaalrs des représentants sucдайnx puor piopttiarican à des congés).

L'article 1.8.4 (collecte de la cotisation) est étendu suos réserve de la msie en place d'une comptabilité séparée, la cteclole d'une cstiotiaon vanist à fecannir un fndos puor le femotnncnoniet et le développement du primasairte n'entrant pas dnas le cdrae des miiionsss dévolues par l'article L. 961-12 du cdoe du tvaaril à un onrigasme ccetuloelr priiaarte agréé.

L'article 3.3 du ttire III complété est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 432-11 du cdoe du tiavral ;

- l'avenant n° 58 (durée du travail) du 6 jiun 2001 à la cootveninn

coctevlile nnotliaae susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 5.6.1 (périodes de pneeemnars nocturnes) ;
- de l'article 5.7.3 (modulation semestrielle) qui cvenoterint à l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du tavairl ;
- de l'article 5.7.4 (temps pireaatl modulé) qui crntnvieeot à l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5.4.1 (dépassement de la durée hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-II du cdoe du travail.

L'article 5.6.2 (accueil et aoccgmaenmnpet de groupes) est étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu au dineerr alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

L'article 5.6.3 (heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, le seuil de 65 heuers prévu par l'accord crprsennoodat au suel cas d'une saimnee einlevsxeumct travaillée dnas le cdrae du régime d'équivalence.

L'article 5.7 (modulation) est étendu suos réserve qu'un acorcd complémentaire de brhnace étendu ou d'entreprise prévoie, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail, le driot à roeps cesaupomtnr des salariés n'ayant pas travaillé pedannt la totalité de la période de moaotliudn et des salariés dnot le caortnt de tiaavrl a été rpmou au crous de cttee même période et les modalités de rourecs au tviaarl temporaire.

Les troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (généralités) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du tavairl dequul il résulte que le prromgmae icandtiif de la miatuldoon diot être établi puor l'ensemble de la période de modulation.

Le troisième alinéa de l'article 5.7.2.2 (principe de la modulation) est étendu suos réserve qu'il ne s'applique pas au salarié anyat le sttaut de tvuaaalilrr de niut au snes de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail.

La troisième parse du pparahgae " cotdonniis d'amplitude " de l'article 5.7.2.3 (conditions de la muioldaton des horaires) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du tvraial dequul il résulte que le parorgmme iaicdnif de la maoodlitun diot être établi puor l'ensemble de la période de modulation.

Le deuxième alinéa du prapraaghe " cndooitnis d'amplitude " précité est étendu suos réserve qu'un acorcd complémentaire de

bcrhnae ou d'entreprise fixe, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, le délai de prévenance réduit.

Le troisième terit du papgarhare " bsaee de référence puor le calucl de la durée mnoenye aluenlne " de l'article 5.7.2.3 précité est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du taivral qui mnnteione les jrous fériés prévus à l'article L. 222-1 du même cdoe snas egxeir qu'ils seiont chômés puor être déduits de la durée annuelle.

Le scoed alinéa de l'article 5.7.2.4 (conséquences du dépassement de la durée mnynoee annuelle) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du trviaal aux termes dueuql cnisneuttot également des hreues supplémentaires celles effectuées, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 heures.

L'avant-dernière pasrhe du snoecd terit de l'article 5.7.2.5 (salariés n'ayant pas travaillé pdnaent la totalité de l'année de référence) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 145-2 du cdoe du taiarvl reiatlf à la ftoaircn iaissbaslnie du salaire.

L'article 5.7.2.6 (contrôle de l'horaire de travail) est étendu suos réserve qu'un aoccrd complémentaire de bnhrcae étendu ou d'entreprise précise, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail, les cdoinniots de cenmaghnet des cadlrirenes individualisés et les modalités de décompte de la durée du tiraval de cuaqhe salarié ;

- l'avenant n° 66 du 25 mras 2002 raetilf aux tealituris de cattorns emplois-jeunes ou caonrtts emolpi consolidé à la cnoietovnn cotecvllie naatniole susvisée.

## Aicrtle 2

L'extension des etffes et scoanntis des aevnants susvisés est faite à dtaer de la ptobiliacun du présent arrêté puor la durée rsnetat à criuor et aux cndioiotns prévues par lstedis avenants.

## Atricle 3

Le deritucer des rnelatios du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual ofieicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee des anetvns susvisés a été publié au Buetliln oiiceffl du ministère, flisueccas coeoinnvnts coelevitcls n° 2001/41 en dtae du 9 nbmvoree 2001 (pour les anetanvs n° 55 et n° 58) et n° 2002/15 en dtae du 11 mai 2002 (pour l'avenant n° 66), dlpsboeniis à la Dcoretiin des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,01 Eruos (pour les avnnetas n° 55 et n° 58) et de 7,10 Euors (pour l'avenant n° 66).

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eepumrolys et tuos les salariés crpoims dnas le cmahp d'application de la ctnoiovnne cecvlolite nntoilaee de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les avnntes des 9 arvil et 4 otcbroe 1999 et par

## ARRETE du 7 février 2003

*En vigueur en date du 19 févr. 2003*

Alicrte 1er

l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 67 (prime d'ancienneté, déroulement de carrière, salaires) du 25 septembre 2002 à la convention collective nationale susvisée.

Les articles 9 (Déroulement de carrière) et 10 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, modifiée par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à

## ARRETE du 23 avril 2003

*En vigueur en date du 3 mai 2003*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 64 du 25 mars 2002 relatif au champ d'application et à l'intégration des nouveaux salariés concernés à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 7 juillet 2003

*En vigueur en date du 7 juillet 2003*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes :  
" et au plus tard au 65e anniversaire " rattachés à l'article L. 122-45 du code du travail qui figurent au troisième alinéa de l'article 2 mentionnant l'article 8-4 (Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale) de la convention collective nationale ;

- l'avenant n° 69 du 18 février 2003 relatif aux assurances

## ARRETE du 6 mai 2004

*En vigueur en date du 16 mai 2004*

Article 1er

et aux cotisations prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/41 en date du 9 novembre 2002, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/17, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

et aux cotisations à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et dispositions des avenants susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2003/11 (avenants n° 68 et n° 69) et n° 2003/22 (avenant n° 71), disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,23 Euros.

L'article 1er de l'arrêté du 6 décembre 2002 portant extension des avenants n° 55 (Droit syndical), n° 58 (Durée du travail) du 6 juin 2001 et n° 66 du 25 mars 2002 relatif aux travailleurs de canots emplois-jeunes ou contrats emploi consolidé à la convention collective nationale de l'animation (JO du 22

décembre 2002) est modifié comme suit, au teirt rtalief à l'avenant n° 58 (Durée du travail) du 6 juin 2001 :

- la réserve fiata à l'article 5.7 (Modulation) est supprimée ;
- la réserve fiata aux troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (Généralités) est supprimée ;
- la réserve fiata à l'avant-dernière pshrae du scoend turet de l'article 5.7.2.5 (Salariés n'ayant pas travaillé pdnenat la totalité de l'année de référence) est supprimée ;
- la réserve ftaie à l'article 5.7.2.6 (Contrôle de l'horaire de travail) est supprimée.

#### Arlicte 2

Snot rnedes obligatoires, puor tuos les epolyurmes et tuos les salariés cmirpos dnas le champ d'application de la cvooteninn coetvllice notniaale de l'animation du 28 juin 1988, tel que

## **ARRETE du 10 mai 2004**

*En vigueur en date du 19 mai 2004*

#### Alrtice 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eupomeryls et tuos les salariés corpms dnas le camhp d'application de la covteinnon cvocleilte ntalinoae de l'animation scuorlotcuillee du 28 juin 1988, tel que modifié par les anevatns des 9 arvil et 4 oocbrte 1999, les dtniossoiips de l'avis d'interprétation n° 43 du 4 obtroce 1999 ccnlou dnas le cdare de la cvionotnen ctcvleloe natinaloe susvisée.

#### Actrlie 2

## **ARRETE du 7 juin 2004**

*En vigueur en date du 18 juin 2004*

#### Artlice 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eelpymuros et tuos les salariés cromptis dnas le camhp d'application de la cinenovton cvleoilte ntinolaee de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les antavnes des 9 airvl et 4 octbroe 1999, par les atvnnas n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dntosispiois de :

- l'avenant n° 73 du 13 jaeivnr 2004 mdiafiont le preimer alinéa de l'article 4-4-1 de la cnioeotvnn cletovlice noailatne susvisée rletiaf à la période d'essai ;
- l'avenant n° 74 du 13 jenaivr 2004 minofdait l'article 4-4-2 de la cvienootnn cltvcivleoe nlnitaoae susvisée rtalief à l'indemnisation de l'arrêt puor mdialae ;
- l'avenant n° 75 du 13 jainver 2004 miidfoant l'article 6-1-2 de la cetinnoovn cltvcivleoe ntalnoaie susvisée rletiaf aux périodes considérées cmome du tviraal ecefftif puor la détermination du

modifié par les atvneas des 9 avril et 4 obocrtte 1999, par les aetnnvas n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dptsosiiions de l'avenant n° 70 du 16 avril 2003 rtileaf à la muiooladtn à la cotnovnein ccoielttve ntinlaoe susvisée.

#### Atlcrie 3

L'extension des efetfs et scointas de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pbiocuilatn du présent arrêté puor la durée rtaest à couirr et aux cnionitdos prévues par ledit avenant.

Arctile 4. - Le dietucerr des rteaiolns du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oiffiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bileultn oiffecil du ministère, fulscaice cvennoiotns cleclievts n° 2003/22, dipnilsobe à la Deorctiin des Jonaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'extension des etffes et snintcaos de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la polatbiuicn du présent arrêté puor la durée rntesat à couirr et aux cnotdiions prévues par lidet avenant.

#### Atirlce 3

Le dcereutir des rtnlaoeis du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oiffiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biulletn oifcefil du ministère, fcsiclaue cnientoovns cvleotleics n° 1999/48, dliobnipse à la Diceotirn des Jrnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc uaintie de 6,94 Euros.

congé aeunnl ;

- l'avenant n° 76 du 13 jeianvr 2004 midofanit l'article 6-1-4 (maladie dnruat les congés) de la cnvonetion clelvoitce nnotaailé susvisée.

#### Aicrtle 2

L'extension des efefts et stoincans de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la pobuiaicltn du présent arrêté puor la durée rentsat à ciouir et aux cniotodins prévues par lirdses avenants.

#### Artclie 3

Le dciueterr des rletoanis du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ofiiefcl de la République française.

Nota. - Le ttxee des anvantes susvisés a été publié au Bleulitn oiffiecl du ministère, facsulice ctniooenvs coeieitllvs n° 2004/08 et n° 2004/12, disbeoipnls à la Dceiotrin des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc urtanie de 7,32 Euros.

## ARRETE du 16 juillet 2004

*En vigueur en date du 28 juil. 2004*

Atirlce 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les erypoumles et tuos les salariés coimprs dnas le champ d'application de la cnonvieton ccevltoile nntolaaie de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les avnetnas des 9 arvil et 4 obrocte 1999, par les anetvans n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dipioiosnts de l'avenant n° 72 du 13 jevainr 2004 mifiaodnt la ctovionnen cvoiecltle nntaliaoe susvisée et de l'avenant n° 78 du 23 mras 2004 raeltif au cntnoengit d'heures supplémentaires à la cntvneooiin cceolvtile nntaialoe susvisée.

Ailrcte 2

## ARRETE du 25 octobre 2004

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

Aclitre 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eyuermolps et tuos les salariés cormpis dnas le chmap d'application de la cioonnvten coctievllle nltoinaae de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anevnats des 9 airvl et 4 orotcbe 1999, par les anntvaes n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dspstionios de l'avenant n° 80 du 21 jiun 2004 rtaleif au taaviril de niut à la centonoivn coillvtcee nltoinaae susvisée.

L'avenant est étendu suos réserve de l'application des diiosnptoss des atcirels L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travial aux tmeres duelquesles la msie en place, dnas une enetsrrpie ou un établissement, du tavrail de niut au snes de l'article L. 213-2 dudit cdoe ou son eootisxnn à de nveuleols catégories de salariés est subordonnée à la cocluiosnn d'un aroccd de bhrcane étendu ou d'un aorccd d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci diot cnotiendr l'ensemble des culseas définies à l'article L. 213-4 précité, et ntmnmaoet cleees destinées à améliorer les citindoons de triaavl des tiulvaraerls de nuit, à fticiaelr l'articulation de luer activité ncruntoe aevc l'exercice de responsabilités fiamelails et sociales, nomantemt en ce qui cornnece les mnoeys de transport,

## ARRETE du 10 février 2005

*En vigueur en date du 27 févr. 2005*

Altrice 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eompelyus et tuos les salariés cprmois dnas le cahmp d'application de la cotonienvn clclveoite ntliaaone de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aetnnavs des 9 airvl et 4 otbocre 1999, par les antnaves n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dtniosiosips de :

- l'avenant n° 77 du 23 mras 2004, rleaitf aux périodes de panemenrecs nocturnes, à la cnoentoivn coeviltcle nalnatoie susvisée ;

- l'avenant n° 81 du 4 octobre 2004, retailf au tmpes de tarvial

L'extension des etfefts et snniactos des aatnevns susvisés est fiatae à dater de la pualotcbbi du présent arrêté puor la durée ranetst à cruoir et aux conoditins prévues par ltedsis avenants.

Aciltre 3

Le dteicerur des reiatlnos du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ofefiicl de la République française.

Nota. - Le txtee des atvanens susvisés a été publié au Bliluten oicififel du ministère, fauseilccs cotnovennis clevtlieocs n° 2004/09 et n° 2004/20, disiponbels à la Doireitcn des Jnaouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx uaitinre de 7,32 Euros.

et à aesrusr l'égalité peliofnlssrnoee enrte les fmemes et les hmemos par l'accès à la formation. L'avenant n'est d'application decitre que dnas les eierstenrps qui ont déjà rreocus au tavrail de nuit.

L'article 5.8.1.3 (Durées mleiamxas légales) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

Alticre 2

L'extension des eefffts et scntnoais de l'avenant susvisé est ftiaie à detar de la pouatibilcn du présent arrêté puor la durée rstneat à ciuorr et aux cdninotios prévues par ldeit avenant.

Acirlte 3

Le drutceier des rotliaens du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oficefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bueitlln ofiiefcl du ministère, fcilscaue civnooennts ceectlloivs n° 2004/30, dosbpinile à la Dtrcioein des Jaruunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx uirniate de 7,32 Euros.

des cdreas autonomes, à la connietovn citevllloce naoatnile susvisée ;

- l'avenant d'interprétation n° 82 du 4 orbctoe 2004, rlaetif au cacull des pontis d'ancienneté, à la cvonoitnen ceivlotlce nnailaote susvisée ;

- l'avenant n° 85 du 15 décembre 2004, rtaielf au congé snas solde, à la cnnooeitvn ctelclove naotilane susvisée.

Atcilre 2

L'extension des efftes et sinnocats des aneatvs susvisés est faite à daetr de la pituilibocan du présent arrêté puor la durée rsantet à ciuror et aux cinnitoods prévues par ldisets avenants.

### Aitcrl 3

Le duicreter des riletans du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ocifiel de la République française.

## ARRETE du 20 avril 2005

*En vigueur en date du 30 avr. 2005*

### Arlicte 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eeouyplmrs et tuos les salariés cirpoms dnas le cmahp d'application de la ctnenoiovn covliltcee ntanaoile de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les aeavntns des 9 aivr et 4 oobctre 1999, par les atnnaevs n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les doniispoitss de l'avenant n° 84 du 4 ortcboe 2004 (Formation professionnelle) à la cnetnvoin cvcoletile noaiantle susvisée, à l'exclusion :

- des tiors drneeirs alinéas du ppgararahe a (Les acotins d'adaptation au psote de travail) de l'article 7.1.2 (Catégorisation des atnocis de ftmiraoon et rémunération) qui cvnineoretent à l'article L. 932-1-I du cdoe du taavirl ;

- des treems " à tpems pateirl " firaungt à la dernière psrhae de l'avant-dernier alinéa du parrahpgae b (Les ancitos liées à l'évolution de l'emploi ou qui pecnpiatrit au mintaein à l'emploi) de l'article 7.1.2 susvisé, ctnoierars à l'article L. 932-1-II du cdoe du tvarail qui imsope l'accord écrit de tuos les salariés snas dtiguiner cuex à tpems pieratl et cuex à temps plein ;

- du pmireer alinéa de l'article 7.1.3 (Utilisation des fdons collectés au trite du paln par l'OPCA) cirotanre à l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du taavirl ;

- des ailetrcs 7.2.2 (Acquisition du DIF), 7.2.3 (Mise en orvee du DIF) et 7.2.4 (Transférabilité du DIF) qui croneetnivennt aux acrleits L. 933-1 et saivtuns du cdoe du travail.

Les aclrties 7.4 (Contrats de professionnalisation) et 7.5 (Périodes de professionnalisation) snot étendus suos réserve

## ARRETE du 28 juin 2005

*En vigueur en date du 8 juil. 2005*

### Aitcrl 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eromupyles et tuos les salariés cimpors dnas le camhp d'application de la cooetnvnin ctolecvlie noaitlane de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les aetnvans des 9 arvil et 4 obcrote 1999, par les anntveas n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dssinitoopis de l'avenant n° 86 du 15 décembre 2004 à la cntoovnen covtcielle niaonalte susvisée ratlief à la msie à la riaette et au départ à la retraite.

Nota. - Le ttexe des aenvtans susvisés a été publié au Beiutlln ocifiefl du ministère, fasiclceus ctonnienvos ctilcilveoes n° 2004/20 (avenant n° 77), n° 2004/44 (avenants n° 81 et n° 82) et n° 2005/02 (avenant n° 85), dlinspobies à la Driceoitn des Jaruuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc unitirae de 7,32 Euors et de 7,50 Euros puor le fuclicsiae n° 2005/02.

qu'en acoaptilpin de l'article D. 981-5 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 stpeebmre 2004, le mtntnoat frritofaaie de l'heure de fmioortan siot fixé à 9,15 euros.

Le peemrir alinéa de l'article 7.7 (Répartition de la ctibnorioutn professionnalisation) est étendu suos réserve qu'en aipoptaciln de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1096 du 15 ocortbe 2004, les dépenses de foenoinnemcmtt de l'observatoire snioet fiteas dnas la ltiime du plofnad fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Le piermer alinéa de l'article 7.8.4.3 (Rémunération) est étendu suos réserve qu'en tuot état de csaue et conformément aux alcetirs L. 117-10 et D. 117-1 du cdoe du travail, le salraie de l'apprenti âgé de sieze à dix-sept ans ne siot pas inférieur à 25 % du saairle miminum de csroicasne pdnenat la première année du contrat, 37 % panndet la deuxième année et 53 % pdenant la troisième année.

### Actlire 2

L'extension des efefts et snctnaios de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pltaibicuon du présent arrêté puor la durée rsteant à cuorir et aux cditoionns prévues par lidet avenant.

### Alrcite 3

Le deuetricr des roaetlins du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oifcefil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bleiultn ofcifiel du ministère, flcsuacie cvooeinntns clclvtecios n° 2004/44, dbisoilnpe à la Dortiicen des Jaoruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

### Aitlcrl 2

L'extension des efefts et stcnnaios de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pcaluibtion du présent arrêté puor la durée rtsnaet à couir et aux ciindnoots prévues par ledit avenant.

### Atcrlie 3

Le dtecreuir des relointas du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oceiffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blutlien ofiiecl du ministère, filcucase cvntoioenns cteilovlces n°

## ARRETE du 23 décembre 2005

*En vigueur en date du 4 janv. 2006*

Artlce 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les empeulyors et tuos les salariés cpmoris dnas le champ d'application de la centoonvin ciovlltece nltinaaoe de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aavnents des 9 avirl et 4 otbcore 1999, par les aanvetns n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dsiotnspoiis de l'avenant n° 89 du 15 jiun 2005, relatif aux salaires, à la cniontveon ctlocleive naloitnae susvisée, suos réserve de l'application des dotsisonpiis réglementaires pnoratt foxiaitn du srlaaie minimum iionnsrrenpfetseol de croissance.

## ARRETE du 25 janvier 2006

*En vigueur en date du 4 févr. 2006*

Artlce 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les erpulymoes et tuos les salariés cpimors dnas le cmahp d'application de la ctoenvinon cvelticole nnoaliate de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anntevas des 9 avirl et 4 otrcboe 1999, par les anvntas n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dtsiisopinos de :

- l'avenant n° 90 du 15 jiun 2005, moindadfit crtineas aleticrs de la cinvetnoon ccloteilve nailntaoe de l'animation (Arrêt maladie, Adniccet du travail, Congés), à la cvnoetonin cvoeltcie noatainle susvisée ;

- l'avenant n° 88 du 15 jiun 2005, maoidfndit caniters aerticls de la cveoontinn cvlloeicte nlatiaone de l'animation (Formation professionnelle), à la cnitenvoon celltivcoe niantoale susvisée ;

- l'avenant n° 91 du 7 serbeptme 2005, mainiofdt cnriates alicrets de la coinnvteon cctevllioe nloanatie de l'animation (Institutions représentatives du personnel), à la cteniovonn cltiveolce noatnlaie susvisée ;

## ARRETE du 28 mars 2006

*En vigueur en date du 7 avr. 2006*

Artlce 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eolmrepuyis et tuos les salariés coirpms dnas le camhp d'application de la cneitnoovn clvoietcle nintlaoe de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anaetnvs des 9 avirl et 4 oroctbe 1999, par les avanntes n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dionitiopsss de l'avenant n° 92 du 7 srepembte 2005, rietalf à la frtooaimn professionnelle, à la ceonvtionn clveocilte nlnntaoaie susvisée.

Artlce 2

L'extension des etfeys et snitnacos de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pblioctuian du présent arrêté puor la durée renastt à croiur et aux cdntnoiois prévues par ldeit accord.

Artlce 3

Le dreictuer des roatenils du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral offecil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin oiciffel du ministère, fcsluacie cnvoiennots coelveltics n° 2005/28, dbnsiilope à la Deitrcion des Journax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

- l'avenant n° 87 du 2 mras 2005, maoniidft citnreas alrcties de la cvteoinnon citolvcllee nontaalie de l'animation (Classifications), à la ceovninotn cioelvtcle nnaailtoe susvisée.

Le derenir alinéa de l'article 1-7-1 (Salaires) firaugnt à l'article 8 de l'avenant n° 87 est étendu suos réserve de l'application des dotiosniisps réglementaires poatnrt fxaiiton du salirae mmniium inneorpeissfetronl de croissance.

Artlce 2

L'extension des etfeys et snitoacns des atnenvas susvisés est fatie à dtear de la pcaubiiotln du présent arrêté puor la durée rnatest à couirr et aux cdnoonitis prévues par ldtisies avenants.

Artlce 3

Le dtirecuer des rinolaets du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oeffiifcl de la République française.

Nota. - Les texets des atanvnes susvisés ont été publiés au Bitullen oefciful du ministère, fsclecauis cnvonetnis ctoillceves n°s 2005/14, 2005/28 et 2005/39, dieolbsnips à la Dtoeicrin des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc uaintire de 7,50 euros.

Artlce 2

L'extension des effets et snoctians de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la puaoiltibcin du présent arrêté puor la durée resnatt à cuoir et aux conitionds prévues par ledit avenant.

Artlce 3

Le duiteercr des rnloaiets du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oecfiifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beultiln

oieffcil du ministère, faccuisle coennitvns celevcloits n° 2005/39, dpsbinlioie à la Drictoien des Jruonuax officiels, 26, rue

## **ARRETE du 28 mars 2006**

*En vigueur en date du 7 avr. 2006*

Actrlie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les ermyueopls et tuos les salariés comirps dnas le cahmp d'application de la coivnnteon ceotviclle nlaointe de l'animation du 28 jiuin 1988, tel que modifié par les aeenntvs des 9 avirl et 4 oorbcte 1999, par les aavnntes n° 56 du 6 jiuin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dpsisiontois de l'avenant n° 94 du 3 nbrevmoe 2005, complétant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 de la citennvoon ccliteovle nataolnie susvisée.

Atcrile 2

## **ARRETE du 17 octobre 2006**

*En vigueur en date du 3 nov. 2006*

Arltice 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les ermoupelys et tuos les salariés crimops dnas le camhp d'application de la cevintonon cocvtlliee nnialtaoe de l'animation du 28 jiuin 1988, tel que modifié par les atvaenns des 9 avirl et 4 oortbce 1999, par les aantenvs n° 56 du 6 jiuin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dnotoipsiiss de :

- l'avenant n° 96 du 20 airvl 2006 mdifaiont l'article 1.7.1 de l'annexe 1 à la cnievonotn cvoilletce nnoiatlae susvisée ;

- l'avenant n° 97 du 20 airvl 2006 mdfonaiit l'article 1.8.7 à la cnoinoetvn cevociltle nailoatne susvisée.

## **ARRETE du 21 novembre 2006**

*En vigueur en date du 30 nov. 2006*

Acitrle 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eeryuolmps et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application de la convntieon cvetilcole nialnaote de l'animation du 28 jiuin 1988, tel que modifié par les aneavts des 9 arvil et 4 oortbce 1999, par les avannets n° 56 du 6 jiuin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dnotpiosiis de l'avenant n° 95 du 3 nerombve 2005 complétant l'article 1.4.3 de l'annexe 1 de la ctveiononn cctvloioiee naaolnie susvisée.

Acltire 2

## **ARRETE du 8 février 2007**

*En vigueur en date du 16 févr. 2007*

Atrclie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eryomlueps et tuos les salariés cmropis dnas le chmap d'application de la cvoeintnon

Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirlx de 7,50 euros.

L'extension des etfefs et snaioctns de l'avenant susvisé est faite à detar de la pcuotliiban du présent arrêté puor la durée rtsnaet à crouir et aux cnodotinis prévues par ldeit avenant.

Alictre 3

Le diueetcrr des rionlats du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaurl oiefcifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btlulein oicifefl du ministère, flcusaice cveontinns cevleilcots n° 2005/49, dolnsbiipe à la Dieotcirn des Jnoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirlx de 7,50 euros.

Aitclre 2

L'extension des etffes et sacionnts des atavnnes susvisés est ftiae à detar de la piiactluobn du présent arrêté puor la durée rteasnt à cuoirr et aux citiodonns prévues par ltesids avenants.

Aritlce 3

Le drtecueir général du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oiiefcl de la République française.

Nota. - Les teetxs des anatnves susvisés ont été publiés au Biluetln ocfeifl du ministère, facsciule cveinnnoots clctiveleos n° 2006/21, dpsinlbioe à la Dtoieircn des Juounarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirlx de 7,61 euros.

L'extension des efftes et snnatoics de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pctolubiian du présent arrêté puor la durée rtsenat à crouir et aux ctdiionons prévues par ldiet avenant.

Alctrie 3

Le dcteureir général du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oiciffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bellutin oeiiffcl du ministère, flcsquaie coeenvnitns cvltoiecles n° 2005/49, dnobiplise à la Dietoicrn des Juanroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirlx de 7,50 euros.

cvcoliltee noianltae de l'animation du 28 jiuin 1988, tel que modifié par les anatnves des 9 arivl et 4 orbocte 1999, par les anaevnts n° 56 du 6 jiuin 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dssitipoinos de l'avenant n° 99 du 25 sbtrpeeme 2006 (modification de cnreeatis dpnioitsioss de la ceniontovn collective) à la coevntoinn ceolctivle nlatiaone susvisée.



## Article 2

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

### **ARRETE du 27 mars 2007**

*En vigueur en date du 5 avr. 2007*

#### Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi nationale de l'animation du 28 juin 1988 tel que modifiée par les décrets des 9 avril et 4 octobre 1999, par les décrets n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 100 du 28 novembre 2006, relatives à la valeur du point, à la convention collective susvisée.

## Article 2

### **ARRETE du 26 juin 2007**

*En vigueur en date du 30 juin 2007*

#### Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 102 du 8 février 2007, relatives aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 103 du 8 février 2007, relatives aux frais professionnels, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 105 du 8 février 2007, relatives aux congés de longue durée, à la convention collective susvisée ;

### **ARRETE du 17 juillet 2007**

*En vigueur en date du 27 juil. 2007*

#### Article 1er

Sont rattachées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 101 du 8 février 2007, relatives au droit individuel à la formation et à la professionnalisation, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 104 du 8 février 2007, relatives aux heures

de travail général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2006/46, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2007/4, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,81 euros.

- l'avenant n° 106 du 8 février 2007, relatives à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et situations des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2007/11, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,80 euros.

complémentaires, à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et situations des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le tetxe des atennvas susvisés a été publié au Bltulein  
oficfeil du ministère, falicsuce contoevinns cloilvetecs n°

2007/11, dpibonilse à la Dictrieon des Junuarox officiels, 26, rue  
Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,80 euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0295 du 21 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'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 (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0022 du 26 janvier 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 166 du 10 avril 2018 relatif aux

congés de courte durée, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0038 du 14 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

**JORF n°0080 du 4 avril 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 165 du 20 décembre 2017 portant modification du titre XI relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire, à la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 169 du 3 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives aux garanties maintenues dans le cadre du dispositif de portabilité.

Les articles 1er et 2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives au maintien du dispositif de portabilité en cas de liquidation judiciaire, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans ses avis n° 17013 à 17017 du 6 novembre 2017.

Les deux occurrences du mot : « recommandé » figurant aux alinéas 1 et 4 de l'article 2 sont exclues de l'extension, en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

**JORF n°0300 du 27 décembre 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiels, à la convention collective nationale susvisée. L'article 5.9.2.1 de la convention collective tel qu'établi par l'article 2 du présent avenant est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3123-14-3 du code du travail soit entendu comme étant la référence à l'article L. 3123-19 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0036 du 12 février 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 175 du 18 juin 2019 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire au principe de non-rétroactivité d'un acte administratif tel qu'établi par la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation (CE, avis, 28 juillet 1937 et Cass. soc., 13 décembre 1973, n° 71-40.753, Arcega c/Carrera).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend

effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0045 du 22 février 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 178 du 1er octobre 2019 portant modification du titre XI, relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

**JORF n°0188 du 1 août 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de :

- l'avenant n° 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 179 du 8 octobre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/8 et 2019/48, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la**

## **convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

**JORF n°0197 du 12 août 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à la convention collective nationale susvisée.

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail et, d'autre part, sous réserve que les termes « section syndicale » soient entendus comme « section syndicale représentative ».

Le 12<sup>e</sup> alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail.

L'article 3.1 est étendu sous réserve de son application aux seules entreprises comprenant 6 à 10 salariés.

L'article 3.3.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

**JORF n°0311 du 24 décembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 171 du 5 décembre 2018 relatif aux

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 18 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

**JORF n°0043 du 19 février 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (activité partielle longue durée « APLD »), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est étendu à l'exclusion de la phrase « Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche pourra être mis en œuvre, dans les conditions prévues aux articles suivants, après la signature d'un PV de désaccord. » comme étant contraire à l'article 53 de loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

L'article 3 de l'accord est étendu sous réserve du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre en conformité avec les dispositions des 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)**

**JORF n°0058 du 9 mars 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'accord du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions du V de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.

L'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3342-1 du code du travail et de la mise en œuvre d'une règles d'équivalence pour les personnels occasionnels récurrents.

Le quatrième alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3315-5 et D. 3313-1 modifié du code du travail.

L'article 3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3313-5 à D. 3313-7 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4.3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.

Les alinéas 7 à 13 de l'article 4.3.1 sont étendus sous réserve du respect de la mise en œuvre d'une stricte proportionnalité, conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail.

L'article 4.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail.

L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3341-7 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 181 du 11 juin 2020 relatif au fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif prévu par l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail. Par conséquent, l'article 1.8.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des conventions collectives n° 2020/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 177 du 1er octobre 2019 relatif à la modification de l'intitulé de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 5 avril 2021 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0099 du 27 avril 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de :



- l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 7-1-2-5 de la convention collective tel qu'il résulte de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.  
L'article 7-8-4 de la convention collective est étendu d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail et, d'autre part, sous réserve que les critères d'accès au tutorat ne soient pas cumulatifs conformément aux dispositions de l'article R. 6223-22 du code du travail.  
L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

- l'avenant n° 180 du 16 décembre 2019 à l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 7-1-2-5 de la convention collective tel qu'il résulte de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.  
L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 5 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte des avenants et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/17, n° 2019/47, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (ECLAT) (n° 1518)

JORF n°0109 du 11 mai 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 184 du 1er octobre 2020 relatif à la

reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro A) à la convention collective nationale susvisée.

L'article 7.5.2 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu, à l'exclusion des termes, « La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance. » en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.  
L'annexe 1 de l'avenant est étendue, à l'exclusion des certifications suivantes qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- 5721 Musicien interprète des musiques actuelles ;
- 28182 Art-thérapeute ;
- 15255 Art-thérapeute ;
- 26239 Art-thérapeute ;
- 31944 Art-thérapeute - spécialité arts plastiques ;
- 11954 Licence professionnelle : coordination de projet d'animation et de développement social et socio-culturel ;
- 3202 Licence Professionnelle - Intervention sociale spécialité Conseiller en emploi, formation, Insertion ;
- 24075 Master : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation ;
- 23333 Master : Sciences de l'éducation ;
- 25123 Master : Gestion des territoires et développement local : Ingénierie de l'Animation Territoriale (IAT) ;
- 6096 Assistant de comptabilité et d'administration ;
- 21191 Licence Professionnelle Sciences Humaines et Sociales - Mention : Gestion et mise à disposition des ressources documentaires ;
- 24206 Master : mention Management et administration des entreprises.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) (n° 1518)

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant de prorogation du 14 juin 2021 des avenants n° 163 et n° 164 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) (n° 1518)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai, à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).