

## La Convention Collective Nationale Éclat (métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des Territoires)<sup>1</sup>

Non Commentée

Septembre 2024

*Cette version de la Convention collective nationale est sans commentaire. Elle peut être mise à disposition des salariés.*

Cet ouvrage a été conçu et réalisé par Hexopée

---

<sup>1</sup> Avenant 177 qui a modifié l'intitulé de la CCN Animation en 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 (Eclat). Cette modification est opérationnelle à la suite de son extension le 2 avril 2021.

## Glossaire

**AT** : accident du travail

**CCNÉclat** : 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

**CCNS** : Convention Collective Nationale du Sport

**CE** : comité d'entreprise (remplacé par le CSE)

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

**CIF** : congé individuel de formation (remplacé par le projet de transition professionnelle).

**CPF** : compte personnel de formation

**CSE** : Comité social et économique

**DP** : délégué du personnel (remplacé par le CSE)

**DS** : délégué syndical

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

**ETP** : équivalent temps plein

**IJSS** : indemnités journalières de sécurité sociale

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

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

**MP** : maladie professionnelle

**OPCA** : organisme paritaire collecteur agréé (remplacé par les OPCO)

**OPCO** : opérateur de compétences

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

**RCR** : repos compensateur de remplacement

**RCO** : repos compensateur obligatoire

**Représentant(s) du personnel(s)** : appellation qui recouvre l'ensemble des représentants du personnel élus ou désignés : délégué du personnel, délégué syndical, DUP, CE, CHSCT. Ces instances sont désormais remplacées par le Comité social et économique (CSE).

**SMC** : salaire minimum conventionnel de référence

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>9</b>
<b>Titre 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>9</b>
Article 1.1: Champ d'application .....	9
Article 1.2 : Date d'entrée en vigueur et durée de la convention .....	11
Article 1.3 : Révision et dénonciation.....	11
Article 1.4 : Droits acquis .....	12
Article 1.5 : Adhésion .....	12
Article 1.6 : Commissions paritaires .....	12
Article 1.7 : Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation .....	16
Article 1.8 : Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme.....	16
<b>TITRE II : DROIT SYNDICAL</b> .....	<b>18</b>
Article 2.1 : Liberté d'opinion et liberté civique .....	18
Article 2.2 : Droit syndical et sections syndicales d'entreprise .....	18
Article 2.3 : Les délégués syndicaux .....	19
Article 2.4 : Exercice d'un mandat syndical .....	22
Article 2.5 : Absences pour raisons syndicales .....	22
Article 2.6 : Congé de formation économique, sociale et syndicale .....	23
Article 2.7 : Dialogue social.....	24
Article 2.8 : mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur.....	26
<b>TITRE III : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE</b> .....	<b>28</b>
Article 3.1 : Mise en place.....	28
Article 3.2 : Composition et durée du mandat.....	28
Article 3.3 : Fonctionnement .....	29
Article 3.4 : Attributions .....	31
Article 3.5 : Formation des membres de la délégation du personnel au CSE .....	32
<b>TITRE IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>33</b>
Article 4.1 : Recrutement .....	33
Article 4.2 : Conclusion du contrat embauche .....	33
Article 4.3 : Égalité professionnelle, égalité de traitement.....	34
Article 4.4 : Contrat à durée indéterminée .....	34
Article 4.5: Mutation .....	37
Article 4.6 : Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés .....	37
Article 4.7 : CDI.....	37
Article 4.8 .....	40
Article 4.9 : Frais professionnels.....	40

<b>TITRE V : DURÉE DU TRAVAIL</b> .....	<b>41</b>
Article 5.1 : Définition du temps de travail effectif .....	41
Article 5.2 : Répartition de la durée hebdomadaire .....	41
Article 5.3 : Durée et amplitude.....	41
Article 5.4 : Travail exceptionnel .....	41
Article 5.5 : Dispositions particulières concernant le personnel cadre (groupes 7, 8 et 9) .....	43
Article 5.6 : Equivalences.....	45
Article 5.7 : Modulation .....	45
5.8.: Autres situations particulières .....	54
5.9 : Dispositions relatives aux salariés à temps partiels .....	55
Article 5.10. Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique .....	59
<b>TITRE VI : CONGÉS</b> .....	<b>62</b>
Article 6.1 : Congés payés annuels .....	62
Article 6.2 : Congés de courte durée .....	63
Article 6.3 : Congé de maternité congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation .....	63
Article 6.4 : Congé sans solde .....	64
Article 6.5 : Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat .....	65
Article 6.6 : Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales .....	65
<b>TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>67</b>
Article 7.1 « le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises » : .....	67
Article 7.2 La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) : .....	69
Article 7.3 Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la Branche .....	69
Article 7.4 Le plan de développement des compétences .....	70
Article 7.5. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) .....	71
Article 7.5 : Dispositions en soutien au départ de la formation.....	81
Article 7.6 Le compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours .....	82
Article 7.7 Le contrat de professionnalisation de droit commun .....	83
Article 7.8 Le soutien au développement de l'apprentissage .....	85
Article 7.9 La formation des dirigeants bénévoles .....	87
<b>TITRE VIII : PRÉVOYANCE</b> .....	<b>88</b>
Préambule.....	88
Article 8.1 - Bénéficiaires .....	88
Article 8.2 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue .....	88
Article 8.4 : Maintien de salaires pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la Sécurité sociale .....	91
Article 8.5 : Garantie invalidité .....	92

Article 8.6 : Salaires de référence et revalorisations .....	93
Article 8.7 – Définition du conjoint et des enfants à charge au titre des garanties décès du salarié - .....	95
Article 8.8 – Taux de cotisations .....	96
Article 8.9 : Portabilité .....	97
Article 8.10 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail .....	98
Article 8.11: Organismes assureurs recommandés du régime prévoyance de la Branche ÉCLAT .....	99
Article 8.12 : Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur .....	100
Article 8.13 : Degré élevé de solidarité Prévoyance (DES Prévoyance) .....	101
<b>TITRE IX : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE .....</b>	<b>102</b>
<b>TITRE X : COMPTE ÉPARGNE TEMPS .....</b>	<b>103</b>
Article 10.1- Modalités de mise en œuvre .....	103
Article 10.2 – Objet .....	103
Article 10.3 - Salariés bénéficiaires .....	103
Article 10.4 – Modalités d'alimentation des comptes individuels CET.....	103
Article 10.5 - Contrevaleur monétaire des jours épargnés .....	104
Article 10.6 – Modalités d'utilisation du CET .....	105
Article 10.7 – Situation du salarié pendant le congé CET .....	106
Article 10.8 – Clôture anticipée du Compte Epargne Temps .....	106
Article 10.9 – Désignation de l'opérateur.....	106
<b>TITRE XI : COMPLÉMENTAIRE SANTE .....</b>	<b>108</b>
Article 11.1 – Bénéficiaires du régime .....	108
Article 11.2 : Dispense d'adhésion au régime frais de santé.....	109
Article 11.3 – Maintien des garanties.....	110
Article 11.4 : Garanties couvertes.....	112
Article 11.5 – Financement .....	112
Article 11.6 : Organismes assureurs recommandés du régime frais de santé de la Branche ÉCLAT ....	116
Article 11.7 Degré élevé de solidarité Frais de santé (DES Frais de santé) .....	117
Annexe – Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire .....	118
<b>Titre XII : Suivi et pilotage du régime Prévoyance et frais de santé .....</b>	<b>120</b>
Article 12.1 - Composition.....	120
Article 12.2 - Missions.....	120
<b>Titre XIII : Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social .....</b>	<b>122</b>
Article 13.1 Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité dans le cadre du DES .....	122
Article 13.2 : Financement des actions de solidarité dans le cadre du DES .....	123
Article 13.3 : Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité DES .....	124
Article 13.4 : Dispositions relatives au mandat confié au gestionnaire centralisé et unique .....	124

Annexe indivisible : Liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé .....	125
<b>ANNEXE I : CLASSIFICATION ET SALAIRES .....</b>	<b>129</b>
1.1 - Choix du groupe de classification .....	129
1.2 - Polyvalence de tâches .....	129
1.3 – Fonctions exercées à titre exceptionnel .....	129
1.4 - Grille spécifique .....	129
1.5. - Grille de classification .....	134
1.6 - Définition des catégories .....	137
1.7 – Salaires .....	137
1.8 Exemples d’emplois et formations .....	143
<b>Protocole d’accord sur les modalités d’application de l’article 1.4 de l’annexe I suite à l’avenant 46 du 2 juillet 1998 .....</b>	<b>145</b>
Article 1 : Horaire figurant sur la fiche de paie .....	145
Article 2 : Salariés à temps partiel .....	145
Article 3 : Prime d’ancienneté .....	145
Article 4 : Calcul de la prime différentielle.....	145
Article 5 : Echancier d’ancienneté .....	146
Article 6 .....	146
<b>ANNEXE IV : CREATION ET RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) .....</b>	<b>147</b>
Préambule.....	147
1. Modalités de création des C.Q.P. ....	147
2. Organisation de la préparation des C.Q.P .....	147
3. Délivrance des C.Q.P. ....	147
4. Reconnaissance des C.Q.P.....	148
5. Liste des C.Q.P. ....	148
<b>Avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi - solidarité (C.E.S.) .....</b>	<b>149</b>
<b>ANNEXE V : Contrat de travail à temps partiel à double horaire .....</b>	<b>151</b>
PREAMBULE.....	151
Article 1 <sup>er</sup> : Champ d’application .....	151
Article 2 : Droit syndical et Institutions Représentatives du Personnel .....	151
Article 3 : Rémunération .....	151
Article 4 : Congés payés .....	151
Article 5 : Contrat de travail.....	151
<b>Accord de branche du 17 décembre 2012 relatif au principe d’égalité professionnelle et de non-discrimination.....</b>	<b>152</b>
Préambule.....	152

Article 1 : champ d'application de l'accord.....	154
Article 2 : sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche.....	154
Article 3 : recrutement et intégration des salariés.....	154
Article 4 : mixité dans l'emploi.....	155
Article 5 - la gestion des parcours d'évolution professionnelle.....	155
Article 6 - égalité salariale.....	156
Article 7 - conciliation entre vie professionnelle et vie privée.....	157
Article 8 – rôle de la branche.....	158
Article 9 : durée de l'accord – entrée en vigueur.....	158
Article 10 : révision et dénonciation.....	158
Article 11 : publicité et dépôt.....	159
<b>Accord du 15 Février 2013 relatif à la prévention et aux risques psychosociaux dont le stress au travail.....</b>	<b>160</b>
Préambule.....	160
I) Identification des Risques Psychosociaux.....	161
II) Mesures de prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail.....	162
III) Traitement des situations de risques psychosociaux.....	165
IV) Durée de l'accord et commission de suivi.....	166
V) Révision et dénonciation.....	167
VI) Dépôt et publicité – entrée en vigueur.....	167
<b>ACCORD du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement dans la branche de l'Animation</b>	<b>168</b>
Préambule.....	168
Article 1 : Objet de l'accord.....	168
Article 2 : Champ d'application.....	168
Article 3 : Adhésion des entreprises au dispositif d'intéressement de branche.....	169
Article 4 : Régime d'intéressement.....	170
Article 5 - Commission de suivi de l'accord de branche.....	173
Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord.....	173
Article 7 - Dépôt et publicité.....	174
Article 8 - Date d'effet et durée de l'accord.....	174
<b>Accord du 6 décembre 2021 de la convention collective nationale ÉCLAT relatif à l'Organisme Certificateur Paritaire de la Branche (IDCC 1518).....</b>	<b>175</b>
Article 1 : Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés....	175
Article 2 : Organisme certificateur paritaire de la branche ÉCLAT.....	175
Article 3 : Modification de l'article 1.6.2.3. de la CCN.....	177
Article 4 : Modification de l'article 7.3.2 de la CCN relatif à la certification.....	178
Article 5 : Entrée en vigueur.....	178
Article 6 : Dispositions diverses.....	178

Article 7 : Révision, dénonciation..... 178



## Préambule

*En vigueur - étendu*

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

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

## Titre 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1.1: Champ d'application

*En vigueur - étendu*

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

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

*[Complété par avenant 37 du 11 décembre 1996, non étendu]*

*« Les organismes concernés par la présente convention exercent généralement une ou plusieurs activités parmi les suivantes :*

- l'accueil collectif de groupes tels que centres de loisirs et centres de vacances pour mineurs, classes de découverte, centres de vacances pour majeurs handicapés ;*
- l'enseignement de toute matière, à tout public pendant ses heures de loisirs tels qu'écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, etc. ;*
- les activités complémentaires situées dans le temps scolaire telles que contrats d'aménagement du temps de l'enfant, aménagement du rythme de vie de l'enfant ;*
- les activités d'accueil et d'animation post- et périscolaires telles que l'accueil (matin et/ou midi et/ou soir), accompagnement et soutien scolaire, garderies, études surveillées, etc. ;*
- les activités d'accueil temporaire de la petite enfance telles que haltes-garderies, crèches parentales ;*
- les activités de développement et de diffusion culturelles telles que centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques, musées ;*
- les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement, maisons de la nature, fermes pédagogiques, chantiers de jeunes, etc. ;*
- les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination de la jeunesse telles que centres régionaux information jeunesse, bureaux information jeunesse, points information jeunes, missions locales,*

*permanences accueil information orientation (PAIO), ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, etc. ;*

*- les activités de scoutisme ;*

*- les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;*

*- la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maison pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;*

*- la mise à disposition de personnel intervenant dans les activités relevant de la présente convention telles que profession sport, etc. ;*

*- les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles qu'auberges de jeunesse, centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;*

*- les activités d'administration et/ou de coordination d'organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices des sports, office de la culture. »*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*En vigueur - étendu*

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

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

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

*En vigueur - étendu*

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

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

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

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

*En vigueur - étendu*

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

#### **Article 1.5 : Adhésion**

*En vigueur - étendu*

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

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

*En vigueur - étendu*

##### **1.6.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

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

Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, ~~soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit~~<sup>2</sup> être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

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

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

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

---

<sup>2</sup>Ces termes ont été exclus de la CCN car ils ont été considérés comme contrevenant aux dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail (Arrêté du 11 janvier 2018).

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

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

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

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

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

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

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

#### **1.6.1.2.1 Interprétation de la convention collective nationale de l'Animation**

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

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

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

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

#### **1.6.1.2.2 Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche<sup>3</sup>**

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

#### **1.6.1.2.3 Établissement du rapport annuel d'activité**

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

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

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

---

<sup>3</sup> L'article 1.6.1.2.2 a été étendu sous réserve de l'application de l'article L.2232-9 du Code du travail

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

[En vigueur, étendu]

### 1.6.2.1. Composition

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

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

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

### 1.6.2.2. Mission

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche. Elle conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins.

La CPNEF a notamment pour missions :

- D'assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert.
- De définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation.
- De mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'outillage et l'activation de ressources, en lien avec l'OPCO, informations et relai de toute enquête ou étude relative aux enjeux emploi et formation, etc.
- De promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dans le cadre de la sous-commission « observation et certification », et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur.
- De soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en particulier, dans le cadre de la sous-commission « alternance ».
- D'organiser auprès d'un large public, et dans le cadre de partenariats, la promotion des activités, métiers et parcours professionnels accessibles dans la branche.
- De concevoir de manière exploratoire les passerelles possibles avec d'autres branches, sous l'angle des compétences et des métiers, dans le contexte du mouvement de rapprochements de branches.

Le développement de l'observation, la mise en place d'une véritable politique de certification et le développement de l'apprentissage constituent des priorités pour lesquelles la CPNEF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de moyens réservés sur la contribution conventionnelle.

La CPNEF articulera très étroitement son action avec celle de la CPPNI, qui cadrera en amont les grandes orientations des politiques emploi-formation dans la branche.

### 1.6.2.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunira en formation plénière au moins trois fois par an, et autant que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CPNEF pourra adopter un règlement intérieur.

Pour assurer l'ensemble des missions définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CPNEF se dote de deux sous-commissions chargées d'assurer pleinement et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les missions qui leur seront rattachées.

À cet effet, il est mis en place :

- Une sous-commission « observatoire et certification » : Cette sous-commission sera composée de :
  - o Deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national,
  - o Un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Le secrétariat de la sous-commission « observatoire et certification » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

- D'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la Branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- D'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « observatoire et certification » disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions.

- Une sous-commission « alternance » : composée de :
  - o Deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national,
  - o Un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Le secrétariat de la sous-commission « alternance » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation dans la branche. Une mission « apprentissage », conduite par un binôme paritaire, sera plus particulièrement chargée de concevoir une stratégie de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises à l'embauche d'apprentis. Pour ce faire, elle devra nouer les partenariats les plus efficaces.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.8 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « alternance » disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions. Les deux sous-commissions rattachées à la CPNEF lui rendent compte de leurs travaux, proposent un programme d'actions pluriannuel et l'emploi de l'enveloppe des fonds conventionnels réservés aux missions qui leur sont attachées. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend les décisions de nature à permettre la bonne conduite des missions par ces sous-commissions.

Enfin, outre ces deux sous-commissions, la CPNEF pourra créer autant de groupes de travail que nécessaire, pour instruire des problématiques particulières, de nature ponctuelle.

Dès signature de l'avenant, un premier groupe de travail relatif au CPF co-construit sera instauré. Il aura pour missions de

- réfléchir à la mise en place d'une politique de branche en matière d'abondements et de co-financements du CPF et de formuler des propositions en conséquence ;
- d'informer et d'accompagner les entreprises à la mise en place de leurs propres politiques d'abondement du CPF ;
- d'assurer le suivi du dispositif et d'émettre toute proposition de nature à l'améliorer.

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

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

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

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux 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*

#### 1.7.1 Droit d'absence

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

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

#### 1.7.2. Indemnisation des frais

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

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

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

*En vigueur – étendu par arrêté du 2 avril 2021 (JO 8.04.2021)*

#### 1.8.1. Destination du fonds

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

- les remboursements de frais (déplacements et salaires) des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions de l'ensemble des commissions et sous-commissions paritaires (CPPNI, CPNEF, commission prévoyance et santé,



Conseil de gestion du FCAPA, sous-commission alternance, sous-commission observatoire et certification), les groupes de travail décidés par chacune de ces commissions et sous-commissions, ainsi que toute réunion résultant d'une décision de l'instance paritaire telle que prévue au a) de l'article 2.5 de la présente convention.

- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information ...);
- la mise en œuvre d'études, enquêtes, analyses ou encore consultations juridiques décidée par les partenaires sociaux de la branche ;

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

### **1.8.2. Financement du fonds<sup>4</sup>**

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT (*ex-Animation*).

L'assiette de cette cotisation 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.

### **1.8.3. Montant de la cotisation**

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

Le premier prélèvement s'appliquera sur la fixation de la cotisation due au titre de l'année 2020, appelée par l'OPCO selon son rythme de collecte des contributions de la formation professionnelle.

### **1.8.4. Collecte de la cotisation**

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la convention collective, est chargé du recouvrement de cette cotisation sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire.

### **1.8.5. Remboursement des salaires des représentants aux commissions**

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

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

Les salaires des représentants des organisations syndicales représentatives appelés, dans les conditions prévues à l'article 2.5 du titre II de la convention collective, à participer à des congrès et/ou à des assemblées statutaires de leur organisation dûment convoqués seront remboursés sur les fonds ainsi collectés et sur la base d'un justificatif présenté par l'employeur de chaque représentant et dans la limite de 8 000 € par organisation syndicale représentative et par année. Cette somme pourra être cumulée sur une période de 4 années.

---

<sup>4</sup> Article modifié par l'avenant 188 du 30 septembre 2021 – En vigueur étendu

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

## TITRE II : DROIT SYNDICAL

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

*En vigueur - étendu*

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

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

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

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

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

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

*En vigueur - étendu*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats ~~représentatifs~~<sup>5</sup>.

#### **2.2.1. Attributions propres aux sections syndicales**

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

- La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise<sup>6</sup>.

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

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

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

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

---

<sup>5</sup> Le terme « représentatifs » a été supprimé par l'avenant 173 du 13.12.2018

<sup>6</sup> Remplacés par les communications du Comité social et économique (avenant 173).

~~Lorsque le local ne peut être affecté en permanence parce que nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale, un lieu de rangement fermé à clé. (Alinéa exclu de l'extension, arrêté du 10 janvier 1989).~~

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

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

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

### 2.2.2. Information syndicale

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

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

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues d'une section syndicale, les salariés effectuant au moins 12 heures de travail hebdomadaire peuvent 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 document remis en mains propres contre décharge d'une personne dûment mandatée à cet effet.

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

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

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.

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

*En vigueur – étendu*

### 2.3.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint

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

- Dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un 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<sup>7</sup> :
  - o De 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
  - o A partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon l'article R. 2143-2 du code du travail
  - o Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout syndicat 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 comportant des établissements distincts, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément aux dispositions ci-dessus.

Seuls les syndicats représentatifs 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 organisations syndicales qui satisfont aux critères visés à l'article L. 2121-1 du code du travail et suivants et qui notamment ont recueilli 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 recueilli 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 syndicat ne remplit la condition de score électoral ou s'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à cette condition, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement<sup>8</sup>.

L'employeur, les organisations syndicales et toute personne intéressée dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux articles L. 2143-7 et D. 2143-4 du code du travail pour contester la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur ne puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué syndical du bénéfice des dispositions légales le concernant.

### 2.3.2. Désignation d'un RSS

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de moins de 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions légales. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords

---

<sup>7</sup> Disposition étendue 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 ».

<sup>8</sup> Étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail](#)

collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section.

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Pour ces entreprises, les dispositions des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-3 du code du travail s'appliquent.

### 2.3.3. Moyens des délégués syndicaux

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

- Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 2 heures par mois ;
- Dans les entreprises de 50 à 150 salariés : 12 heures par mois ;
- Dans les entreprises de 151 à 499 salariés : 18 heures par mois ;
- Dans les entreprises d'au moins 500 salariés : 24 heures par mois.

Dans les entreprises de 6 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures mensuel de 2 heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 24 heures pour la préparation des négociations annuelles.

Dans les entreprises de 6 à 49 salariés, la répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 24 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le délégué syndical. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

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

- de 500 à 999 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global annuel 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 annuel de 18 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

### 2.3.4. Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

### Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué

syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail. À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

### **Ouverture de négociation**

Les partenaires sociaux décident que de nouvelles négociations s'ouvriront en 2019 pour instaurer des dispositions permettant de reconnaître et de valoriser les parcours syndicaux.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, aucun accord d'entreprise ne peut comporter de stipulations moins favorables à celles contenues aux articles 2.3.1 et 2.3.4 de la convention collective.

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

*En vigueur - étendu*

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

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

### **Article 2.5 : Absences pour raisons syndicales**

*En vigueur – étendu (avenant 192)*

#### **Article 2.5.1. Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires**

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord dans le cadre d'une des commissions paritaires nationales.

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

#### **Article 2.5.2- Autorisations d'absence pour la préparation des commissions nationales ou groupes de travail paritaires**

##### **2.5.2.1. Mise en place des bons valant autorisation d'absence**

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, et pour les groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord dans le cadre d'une des commissions paritaires nationales.

Ces autorisations d'absence, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent 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 paritaire valant autorisation d'absence d'une demi-journée dans un délai d'au moins 1 semaine avant la date prévue pour son absence.

Les employeurs des salariés absents 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 bons valant autorisation d'absence

40 bons d'autorisation d'absence d'une journée ou 80 bons 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 bons d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle

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

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

#### Article 2.5.3 - Autres autorisations d'absence

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

- participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés).
- participation aux intersyndicales de branche, après décision de l'instance paritaire. La prise en charge est limitée à 2 participants 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 convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

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

- Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à concurrence de 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;
- Exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absences exceptionnelles non rémunérées : fractionnable ou non à concurrence de 10 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqués

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

*En vigueur – étendu*

Conformément aux dispositions des articles L. 2145-5 et suivant du code du travail, tous les salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, 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 animateurs de stages 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 organismes 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*

### **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 ouverts 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 courant à compter de la communication 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 structures 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 syndicales 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 mesures 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 ouverts 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 ;
- A 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 uniquement sur les mesures 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 ;
- A défaut, avec un salarié non élu mais mandaté et disposé à négocier. La négociation peut alors porter sur tous les thèmes ouverts 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 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 syndicales signataires 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 visant à valider 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 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 signataire 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 signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux 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 limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Notamment, ils ne pourront 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 ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au conseil 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 permanente de négociation et d'interprétation mentionnée à l'article 1.6.1 de la convention collective à l'adresse mail suivante : [cppi@branche-eclat.org](mailto:cppi@branche-eclat.org).

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

*En vigueur - étendu*

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

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

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

*[En vigueur – non étendu]*

*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 nature à permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail.*

### **2.8.2. Régime de la mise à disposition**

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

### **2.8.3. Suivi des mises à disposition (article L.2242-16 du Code du travail)**

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

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

### **2.8.4. Arrivée du terme de la Convention de mise à disposition**

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

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

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

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

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

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

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés (L.2242-16 du Code du travail)

## TITRE III : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

*[En vigueur – Etendu]*

Les partenaires sociaux 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 tant pour le fonctionnement que pour les activités sociales et culturelles du CSE.

### **Article 3.1 : Mise en place<sup>9</sup>**

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 Intermittent dont la durée contractuelle de travail 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 permettra d'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 ;
- A 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 protocole 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, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

---

<sup>9</sup> L'article 3.1 est étendu sous réserve de son application aux seules entreprises comprenant 6 à 10 salariés

## **Article 3.3 : Fonctionnement**

### **Article 3.3.1 : Dispositions communes**

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- De 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- A partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. 1 demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du code du travail, est également payé comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté des heures de délégation, le temps passé par les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE :

- Aux réunions du CSE avec l'employeur ;
- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité ;
- Aux réunions internes du CSE et de ses commissions dans la limite de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et dans la limite de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y

prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le membre suppléant participe aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

### **Article 3.3.2 : Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

### **3.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises 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, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins huit fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

### **3.3.4. Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail<sup>10</sup>**

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 50 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSE.

Cette commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier par délégation du CSE tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à une expertise et des attributions consultatives du comité.

Dans les entreprises et établissements distincts de 50 à 299 salariés, chaque membre de cette commission bénéficie d'un crédit d'heures minimum de 6 heures mensuelles reportables au cours de l'année civile.

Le nombre de membres de la commission est d'au moins deux membres.

Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe le nombre de

---

<sup>10</sup> Article exclu par l'arrêté d'extension d'août 2020

membres de la commission sans pouvoir être inférieur à trois membres ainsi que le nombre d'heures de délégation, qui ne pourra être inférieur à 6 heures mensuelles, dont bénéficient les membres pour l'exercice de leur mission.

Un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe les modalités de mise en place de cette commission et notamment définit :

- Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- Leurs modalités de fonctionnement ;
- Les modalités de leur formation ;
- Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE, toutes les modalités de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont fixées dans 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 plus 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 applicables 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 restant à courir 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 applicables 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 notamment de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant 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 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 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, 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 expression 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 marche générale de l'entreprise. Plus particulièrement, le CSE est obligatoirement 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 champ 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 susciter 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 financer des institutions sociales 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 rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport 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.



## TITRE IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 4.1 : Recrutement

*En vigueur - étendu*

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

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

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

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

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

### Article 4.2 : Conclusion du contrat embauche

*En vigueur - étendu*

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

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

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

Il est mentionné :

- La raison sociale de l'employeur ;
- L'adresse de l'employeur ;
- Les nom et prénoms du salarié ;
- La nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- Le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- La date et l'heure d'embauche ;
- Le lieu de travail ;
- La dénomination de l'emploi ;
- Le groupe de classification et le coefficient minima correspondant ;
- Le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;
- La durée hebdomadaire de référence ;
- Les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;
- Les différents avantages en nature (exemple : logement de fonctions) ;
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- Le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- La référence à la Convention Collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.
- Information sur le bilan d'étape professionnel<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Item ajouté par l'avenant n°134 du 16 mars 2010, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011.

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

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

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

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

### **Article 4.3 : Égalité professionnelle, égalité de traitement**

*En vigueur - étendu*

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L.3221-2 et suivants du code du travail.

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

### **Article 4.4 : Contrat à durée indéterminée**

*En vigueur - étendu*

#### **4.4.1. Période d'essai<sup>12</sup>**

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 animateurs techniciens et professeurs : 2 mois ;
- Pour les cadres : 3 mois.

La répartition des groupes relevant 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 souhaite rompre la période d'essai doit respecter un délai de prévenance conforme aux dispositions légales en vigueur.

---

<sup>12</sup> Article modifié par l'avenant 185 du 14 juin 2021

## 4.4.2. Suspension du contrat de travail

### 1. Arrêts maladie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt

de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

#### 4.4.3. Rupture du contrat de travail

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

##### 1. Démission : Modalités

La résiliation du contrat à l'initiative du salarié doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

##### 2. Licenciement individuel

###### Procédure d'entretien préalable

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

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

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

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

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 pleins après l'entretien<sup>13</sup>. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai congé.

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

###### Indemnités de licenciement

Tout salarié licencié pour motif économique ou personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après 8 mois d'ancienneté<sup>14</sup> 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

---

<sup>13</sup> Ajout par l'avenant 171 du 5 décembre 2018, en vigueur étendu

<sup>14</sup> Ajout par l'avenant 171, en vigueur étendu

étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte prorata temporis.

#### 4.4.4. Retraite<sup>15</sup>

##### 4.4.4.1 La mise à la retraite

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

##### 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*

Les frais de déménagement 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 : Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés

*En vigueur - étendu*

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

#### Article 4.7 : CDI

*En vigueur - étendu*

##### **Préambule :**

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

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

##### **4.7.1. Champ d'application**

Le présent accord concerne :

1. Tous les salariés des entreprises dont l'activité unique est l'accueil post et périscolaire le matin, le midi et le soir, le mercredi, le samedi et les petites et grandes vacances scolaires ;
2. Tous les salariés qui ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I dans les entreprises n'ayant aucune activité pendant les périodes de vacances scolaires ;

---

<sup>15</sup> Article modifié par l'avenant 157 du 17/12/2015

3. Les salariés des autres entreprises occupant, dans l'entreprise, l'un des emplois défini ci-dessous :

- Surveillant de cantine ;
- Surveillant post et périscolaire ;
- Personnel de service des restaurants scolaires ;
- animateurs post et périscolaire ;
- animateurs de classes de découverte ;
- Personnel de service de classes de découverte ;
- Personnel d'encadrement des activités post et périscolaires (directeurs, directeurs adjoints).
- Personnels de cuisine ;

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

#### **4.7.2. Droit syndical**

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

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

#### **4.7.3. Institutions représentatives des salariés**

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

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

#### **4.7.4. Indemnité d'intermittence**

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

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

#### **4.7.5. Ancienneté**

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

#### **4.7.6. Mensualisation**

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

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

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

#### 4.7.7. Congés payés

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

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

Lorsque le salarié n'a pas opté pour la mensualisation, il perçoit pour l'ensemble des 5 semaines de congés payés une rémunération correspondant à 10% de la rémunération totale perçue au cours du cycle de travail<sup>16</sup>.

#### 4.7.8. Contrat de travail

En outre, le contrat de travail devra préciser :

- L'horaire annuel minimal de travail ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les règles de modification éventuelles de cette répartition<sup>17</sup>.

#### 4.7.9. Arrêt maladie

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

#### 4.7.10. Maternité

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

#### 4.7.11. Formation

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

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

#### 4.7.12. Contingent d'heures supplémentaires

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

---

<sup>16</sup> Étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-11 Code du travail

<sup>17</sup> Étendu sous réserve que l'animation socioculturelle figure sur la liste fixée par le décret prévu à l'article L.212-4-13 du Code du travail et sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les horaires de travail qui lui sont proposés (arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2001).

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

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

#### **Article 4.8**

*En vigueur - étendu*

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

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

*En vigueur - étendu*

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

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



## TITRE V : DURÉE DU TRAVAIL

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

*En vigueur - étendu*

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

### Article 5.2 : Répartition de la durée hebdomadaire

*En vigueur - étendu*

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

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

### Article 5.3 : Durée et amplitude

*En vigueur - étendu*

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

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

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

- Surveillants post et périscolaires ;
- Animateurs post et périscolaires ;
- Animateurs de classes de découverte ;
- Personnel d'encadrement des activités post et péri scolaires (directeurs, directeurs adjoints) ;
- Personnel de service et d'entretien.

Pour ces emplois :

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

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

Cette prime sera portée à 3 points au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### Article 5.4 : Travail exceptionnel

*En vigueur - étendu*

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

#### 5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

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

Conformément à l'article L.3121-22 du code du Travail, cette majoration est portée à 50 % pour toutes les heures effectuées à compter de 44 heures hebdomadaires.

Lorsque l'employeur choisit la récupération, il doit respecter impérativement les dispositions prévues à l'article 5.4.5.

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

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

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

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

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

#### 5.4.3. Travail exceptionnel après 22 heures

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

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

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

#### 5.4.4<sup>18</sup> ...

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

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

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

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

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

#### 5.4.6. Contingent d'heures supplémentaires

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

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à un repos compensateur

---

<sup>18</sup> L'article 5.4.4 a été supprimé et non remplacé.

égal à 50 % dans les entreprises de dix salariés au plus et égal à 100 % dans les entreprises de plus de dix salariés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel défini au présent article ouvriront droit, en plus des majorations afférentes et définies à l'article 5.4.1, à une contrepartie obligatoire au repos, prise selon les modalités définies aux article D.3121-7 et suivants du Code du travail<sup>19</sup>.

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

*En vigueur - étendu*

### **5.5.1. Dispositions générales**

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

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

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

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

### **5.5.3. Temps de travail des cadres autonomes**

#### **5.5.3.1.- Dispositions générales**

Sont cadres autonomes ceux ne relevant pas des définitions des articles 5.5.2 et 5.5.4 du titre V de la Convention Collective. Conformément à l'article L. 3121-42 du Code du travail la durée de travail de ces cadres ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et responsabilités ou du degré d'autonomie important dont ils bénéficient dans l'organisation et l'exercice de leurs responsabilités.

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

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

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

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

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

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

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

En cas de dépassement de ce plafond, après déduction le cas échéant des éventuels congés payés reportés,

---

<sup>19</sup> Alinéa ajouté par l'avenant n°146 du 15/02/2013, applicable depuis le 1/11/2013.

le cadre concerné doit bénéficier au cours du premier trimestre suivant la période de référence d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Ces cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10 et L. 3121-34 du Code du travail relatives à la durée légale hebdomadaire et quotidienne du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les cadres concernés devront remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

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

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

À ce titre, ils ne peuvent être inscrits sur les listes électorales pour la désignation des représentants élus du personnel.<sup>20</sup>

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

#### **Avis n°4 de la commission nationale d'interprétation du 8 octobre 1990**

Les salariés ayant eu la qualité de cadre antérieurement à l'extension de la Convention collective et n'ayant pas été

<sup>20</sup> L'article 5.5.4 est étendu par l'arrêté du 15/10/02 sous réserve de l'application de l'article L.513-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc.6 mars 2002, Buffalo Grill).

classés en groupes 7,8,9 lors de sa mise en place conservent les avantages suivants :

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

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

## **Article 5.6 : Equivalences**

*En vigueur - étendu*

### **5.6.1. Périodes de permanences nocturnes**

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

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

### **5.6.2. Accueil et accompagnement de groupes<sup>21</sup>**

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

### **5.6.3. Heures supplémentaires<sup>22</sup>**

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

## **Article 5.7 : Modulation**

*En vigueur - étendu*

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

Il est créé en outre une modulation pour les salariés à temps partiel<sup>23</sup>.

### **5.7.1. Généralités**

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

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

<sup>21</sup> Article étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L.212-4 du Code du travail

<sup>22</sup> Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5 du Code du travail, le seuil de 65 heures prévu par l'accord correspondant au seul cas d'une semaine exclusivement travaillée dans le cadre du régime d'équivalence (Arrêté 6 décembre 2002)

<sup>23</sup> Alinéa créé par l'avenant n°137, applicable depuis le 1/03/2013.

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

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

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

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

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

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

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

Les documents relatifs aux horaires nominatifs et aux modifications qui y sont apportées sont maintenus dans l'entreprise à la disposition des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L.3171-3 du code du travail.

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

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

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

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

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

#### **5.7.1.2. Autres salariés concernés**

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

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

### **5.7.2. Modulation type A**

#### **5.7.2.1. Durée du travail**

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

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

#### **5.7.2.2. Principe de la modulation**

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

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

D'autre part, les majorations prévues aux articles 5.4.2 et 5.4.3 ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant de la modulation<sup>24</sup>

### 5.7.2.3. Conditions de la modulation des horaires

#### Période de référence

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

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

#### Conditions d'amplitude

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>24</sup> Le troisième alinéa de l'article 5.7.2.2 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique pas au salarié ayant le statut de travailleur de nuit au sens de l'article L.3122-29 du Code du travail.

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

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

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

## 5.7.3 : Modulation type B

### 5.7.3.1 : Conditions de la modulation des horaires

#### Périodes de référence :

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

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

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

#### Conditions d'amplitude

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

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

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

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

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

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

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

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

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



### 5.7.3.2

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

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

### 5.7.3.3

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

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

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

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

## 5.7.4 : Modulation pour les salariés à temps partiel<sup>25</sup>

### 5.7.4.1. Généralités

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

- Postes définis pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte, fonctionnant en continu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, mais avec des horaires variant selon ces 2 périodes distinctes.
- Postes définis pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances fonctionnant en continu ou discontinu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, et sans pouvoir prédéterminer à l'avance un programme d'intervention précis.

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

L'employeur peut également négocier aux conditions de l'article 2.7 de la Convention Collective de

---

<sup>25</sup> Article créé par l'avenant n°137 du 26/09/2011, applicable depuis le 1/03/2013. Avenant étendu avec de nombreuses réserves, voir version commentée.

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

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

Dans tous les cas, ce dispositif devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

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

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, l'entreprise pourra faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire contractuel minimal.

#### **5.7.4.2. Contrôle de l'horaire de travail**

##### **5.7.4.2.1 : activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte**

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

- Surveillant de cantine des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- Personnel de service des restaurants des centres de loisirs et/ou de vacances et/ou classes de découverte ;
- animateurs des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- Personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints) des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- Personnels de cuisine des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- Personnel d'entretien des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte.

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

Les documents relatifs aux horaires nominatifs et aux modifications qui y sont apportées sont maintenus dans l'entreprise à la disposition des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L.3171-3 du code du travail.

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

- Enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail ;
- Récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectuées.

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

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

Conformément au Code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa

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

#### 5.7.4.2.2 : pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances

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

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

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

Les documents relatifs aux horaires nominatifs et aux modifications qui y sont apportées sont maintenus dans l'entreprise à la disposition des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L.3171-3 du code du travail.

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

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

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

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

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

Conformément au Code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un

enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

### 5.7.4.3. Durée du travail

#### Durée annuelle minimale

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

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

Le contrat de travail devra préciser :

- La période de référence : celle-ci peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois consécutifs ou, pour le cas des CDD, à la période du contrat.
- La période de référence pour les congés payés, qui pourra être identique à la période de référence de la modulation.
- La qualification du salarié ;
- Les éléments de sa rémunération ;
- L'horaire annuel minimal de travail ;
- Les périodes de travail, faisant apparaître distinctement les périodes hautes et les périodes basses d'activité ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les règles de modification éventuelles de cette répartition.
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée annuelle du travail contractuelle ;
- Situation du salarié durant les périodes non travaillées ;

#### ~~5.7.4.4. Conditions d'amplitude de la modulation des horaires<sup>26</sup>~~

~~La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Aucune limite inférieure n'a été fixée.~~

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

#### 5.7.4.5. Mensualisation

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

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

En cas de versement de salaire non mensualisé, mais au réel selon le nombre d'heures effectuées chaque mois, il est rappelé qu'une fiche de paye devra être réalisée chaque mois, y compris lors des mois où aucune

---

<sup>26</sup> Article non étendu par l'arrêté du 12/02/2013, et donc à ce titre non applicable.

heure ne serait réalisée du fait du planning.

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

#### 5.7.4.6. Rémunération

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

- Si dans l'entreprise, un salarié est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, tous les salariés à temps partiel modulé sous le présent régime, et occupant le même poste, les mêmes fonctions que le salarié à temps plein, devront voir leur rémunération minimale calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 33 heures hebdomadaire.
- Si aucun salarié occupant le même poste et les mêmes fonctions n'est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, la rémunération du salarié à temps partiel modulé sera calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 35 heures hebdomadaire.<sup>27</sup>

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

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

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

#### 5.7.4.7. Conséquences du dépassement de l'horaire légal hebdomadaire et de l'horaire moyen<sup>28</sup>

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

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

#### 5.7.4.8. Heures complémentaires

Dans le cadre de la modulation du temps de travail pour les temps partiel, il est possible d'avoir recours aux heures complémentaires. Celles-ci sont limitées au 1/3 de l'horaire annuel (ou sur la durée du contrat pour les contrats à durée déterminée) défini au contrat de travail et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail annuel à 1485 heures annuelles, calculé au pro rata pour les CDD inférieurs à 12 mois. Les heures réalisées au-delà de 10% de l'horaire annuel, ou de la durée du contrat pour les CDD, seront majorées de 25%, conformément à l'article L.3123-19 du Code du travail.

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

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

---

<sup>27</sup> Tirets non étendus par l'arrêté du 12/02/2013, en tant qu'ils contreviennent au principe de proportionnalité de rémunération des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet posé par l'article L.3123-10 Code du travail.

<sup>28</sup> Article non étendu par l'arrêté du 12/02/2013, et donc à ce titre non applicable.

- La durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la moyenne contractuelle à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.4.7 s'appliquent. Les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par cet article.
- La durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de l'horaire contractuel que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L.3252-2 et L.3252-3 du Code du travail.

## **5.8.: Autres situations particulières<sup>29</sup>**

*En vigueur - étendu*

### **5.8.1. Travail de nuit**

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

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

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur :

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

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

- Surveillant d'internat
- Gardien ou veilleur de nuit
- Technicien du spectacle, ...

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

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

#### **5.8.1.2.- Contreparties**

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

#### **5.8.1.3.- Durées maximales légales<sup>30</sup>**

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

#### **5.8.1.4.- Temps de pause**

<sup>29</sup> Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L.213-1 et L.213-4 du Code du travail (arrêté 25 octobre 2004).

<sup>30</sup> Article étendu sous réserve de l'application de l'article R.213-4 du Code du travail (arrêté du 25 octobre 2004)

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

## 5.8.2.- Astreintes

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

Conformément à l'article 3121-5<sup>31</sup> du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer son travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

### 5.8.2.2.- Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de 2h30 de repos pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

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

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

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

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

Cette contrepartie sera la suivante :

- Jusqu'à 18 heures déplacement, cumulées dans le mois, un repos de 10% du temps de déplacement ;
- Au-delà de 18 heures de déplacement, cumulées dans le mois, un repos de 25% du temps de déplacement excédant 18 heures.

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

## 5.8.4.

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

## 5.9 : Dispositions relatives aux salariés à temps partiels<sup>32</sup>

*En vigueur - étendu*

### 5.9.1. Définition

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

- A la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise

<sup>31</sup> Désormais codifié à l'article L3121-9 du code du travail

<sup>32</sup> Article modifié par l'avenant 201 du 20/09/2023 étendu en juin 2024. Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2027

ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

- A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la Convention Collective de l'Animation, soit 1485 ou 1575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiels à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs techniciens (article 1.4 de l'annexe 1 de la présente Convention Collective).

### 5.9.2. Mention du contrat 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 à minima les mentions suivantes :

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

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

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

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

5° Le lieu de travail.

### 5.9.3. 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 partenaires sociaux se sont appuyés sur le rapport final de la dernière étude temps partiel leur permettant ainsi de différencier les durées retenues selon les groupes de la classification des emplois de la grille dite générale.

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

Ces durées minimales ne sont pas applicables pour les sites 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), permettant ainsi à l'employeur de déterminer son obligation 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.).



## Article 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 bénéficient d'une indemnité de sujétion en contrepartie. Les salariés entrant dans les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ne sont pas concernés par cette indemnité de sujétion.

Cette indemnité de sujétion dite « 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 dite V1.

#### **Avis d'interprétation 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel**

*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 certaines situations, la sous-commission d'interprétation a émis le 18 juin 2018 les 3 avis suivants :*

- *L'esprit de l'avenant 163 mettant en place l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'avait pas pour but de viser les salariés en CDD de remplacement et les salariés en CDD de moins de 8 jours compte tenu que ces derniers ne sont pas concernés par les dispositions légales sur la durée minimale de 24h 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 jours.*

- *À l'embauche, lorsque l'employeur propose un contrat de travail à 24h par semaine ou plus, qu'il est en mesure de prouver cette proposition et qu'il a expressément informé le salarié que sa renonciation aux 24h entraînait 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 cours de contrat un avenant pour passer à 24h ou plus et que le salarié refuse, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points reste due.*

- *Le congé parental, le mi-temps thérapeutique et la retraite progressive étant des aménagements du temps de travail demandés par le salarié et compensés réciproquement par la caisse d'allocations familiales, l'assurance maladie ou la caisse de retraite, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'est pas due dans le cadre de ces réductions temporaires ou définitive du temps de travail.*

### 5.9.4.2. Garantie relative à la répartition de la durée de travail

La répartition de l'horaire des salariés ayant une durée minimale de 24 heures hebdomadaires, hors cas légaux de dérogation, doit être organisée de la manière suivante : regrouper les 5 horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

À sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer à l'horaire minimal 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.

## Article 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.

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.

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**

### **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, lors 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 :

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

### **5.9.6.3. Durée maximale**

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

### **5.9.6.4. Mentions prévues par l'avenant complément d'heures**

L'avenant complément d'heures doit indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément aux dispositions du Code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;

- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la convention collective éclat ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.6 (un renouvellement valant un avenant) ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

#### **5.9.6.5. Majorations**

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

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

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

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente Convention Collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposées à l'ensemble des salariés par affichage interne.

#### **Article 5.9.8. Informations 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.

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

*Ajouté par avenant 196, en vigueur et étendu*

##### **5.10.1 : Salariés concernés**

Il est instauré un nouveau temps de travail tel que défini à l'article 5.10.2 de la CCN, pour tout salarié exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique donnant lieu à une prise en charge en tout ou partie d'un public et relevant de la grille de classification dite « générale », peu importe la nature du contrat de travail et l'organisation de la durée du travail.

Par ailleurs, aucune condition d'ancienneté n'est requise pour son application.

Les animateurs-techniciens ainsi que les professeurs relevant de la grille de classification dite « spécifique » sont exclus des dispositions relevant du présent avenant. Pour ces catégories de salariés des dispositions spécifiques sont déjà prévues à l'annexe 1 de la convention collective nationale ÉCLAT.

### 5.10.2 : Définition du temps de préparation

Pour les salariés visés à l'article 5.10.1 le temps de travail effectif comprend, de manière non exclusive différents temps distincts : L'acte éducatif et /ou pédagogique (face à face), les temps de préparation associées à cet acte.

- L'acte éducatif et/ou pédagogique est le temps passé en interaction à visée d'animation ou de formation en face à face par le salarié devant un public (présentiel, distanciel) ;

- Les temps de préparation : sont les temps utiles à la production de l'activité, qu'ils soient individuels ou collectifs, en amont ou en aval de l'activité

Ils comprennent :

- o La Préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ou pédagogique (mise à jour et articulation des connaissances dispensées, préparation, rédaction de tout support, préparation de tout élément nécessaire à la mise en œuvre de l'acte...),

- o La Participation aux réunions et à la coordination liées à l'acte éducatif et/ou pédagogique

- o La contribution à la Démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ou pédagogique

- o L'acquisition informelle de connaissances et de pratiques liées à l'acte éducatif et/ou pédagogique

Ainsi, ces temps de préparation peuvent être exercés à titre individuel et/ou collectivement selon l'organisation et les besoins de fonctionnement de chaque structure.

Ces temps sont distincts des temps de déplacement nécessaire à l'activité.

### Article 5.10.3 : Durée du temps de préparation

Dans la mesure où la Branche ÉCLAT est composée de structures très hétérogènes en termes d'activités, de métiers et de fonctionnement, chaque structure selon son organisation déterminera la proportion de la durée du temps de préparation associé à l'acte éducatif et/ou pédagogique.

La proportion retenue peut être différente entre services et/ou emplois dès lors qu'elle se fonde sur des critères objectifs tels que les critères classants de la classification.

Toutefois, cette proportion consacrée à la préparation de l'acte éducatif et/ou pédagogique doit obligatoirement a minima correspondre à 15% de la durée consacrée à l'acte éducatif et/ou pédagogique. Les structures sont invitées à se saisir de ce sujet dans le cadre de la négociation d'accord d'entreprise afin notamment d'adapter ce taux.

La détermination de ce minima indiqué doit tenir compte de l'organisation de fonctionnement de la structure et de la réalité des besoins des salariés pour assurer la qualité de leur acte éducatif et/ou pédagogique.

#### **Article 5.10.4 : Organisation du temps de préparation**

L'organisation du temps de préparation associé à l'acte éducatif et/ou pédagogique relève de l'employeur dont le contrôle et la mise en œuvre relèvent de sa responsabilité.

#### **Article 5.10.5 : Les effets du temps de préparation sur la durée de travail**

Conformément à l'article 5.10.2 de la CCN, le temps consacré à la préparation associée à l'acte éducatif interactif est considéré comme du temps de travail effectif. Ainsi, il est pris en compte pour le calcul de la durée de travail du salarié, pour le déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires et pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc.).

#### **Article 5.10.6 : Temps de prise et de fin de poste**

Les temps de prise et de fin de poste sont considérés comme du temps de travail effectif.

L'employeur doit adapter la durée de ces temps selon l'organisation de l'entreprise et les conditions d'emploi du salarié. Ces temps sont distincts des temps définis à l'article 5.10.2 de la CCN.

## TITRE VI : CONGÉS

### Article 6.1 : Congés payés annuels

*En vigueur - étendu*

#### 6.1.1. Droit aux congés

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

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

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

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

#### 6.1.3. Modalités de prise de congés

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

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

#### 6.1.4. Maladie durant les congés

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

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

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

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

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

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

## **Article 6.2 : Congés de courte durée**

*En vigueur - étendu*

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

- Mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Mariage 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 survenue d'un handicap chez un enfant.

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

Le père ou la mère d'un enfant malade (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 attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

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

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

*En vigueur - étendu*

### **6.3.1. Congé de maternité**

Pendant la durée légale du congé de maternité (art. L. 1225-47 et suivants du code du travail), les salariés ayant au moins 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 cent vingt et unième jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein, bénéficient d'une réduction journalière d'une heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

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

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

### **6.3.2. Congé d'adoption**

Pendant la durée légale du congé d'adoption, (article L.1225-47 et suivants du Code du travail), les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté bénéficient du paiement intégral de leur salaire net, déduction faite

des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

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

### 6.3.3. Congé de paternité

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

### 6.3.4.- Congé parental d'éducation

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

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

### 6.3.5 : Conditions particulières

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

### Article 6.4 : Congé sans solde

*En vigueur - étendu*

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

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

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

### 6.4.1. Procédure

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

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

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



#### 6.4.2. Effets du congé sans solde

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

#### 6.4.3. Fin du congé<sup>33</sup>

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

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

*En vigueur - étendu*

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

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

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

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

*En vigueur - étendu*

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

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

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

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

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

L'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher en priorité dans les emplois correspondant à sa

---

<sup>33</sup> Article étendu sous réserve de l'application des articles L.122-32-17 et suivants du Code du travail (arrêté du 10.01.1989).

qualification, et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

## TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE

[En vigueur, étendu<sup>34</sup>]

### Article 7.1 « le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises » :

Toutes les entreprises de la branche de l'animation sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 2,1% des rémunérations versées. Cette contribution totale comprend la contribution légale et la contribution conventionnelle prévues aux articles 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

#### 7.1.1 Contributions légales

##### 7.1.1.1 Contribution à la formation professionnelle

Conformément au Code du travail, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, de 0,55% du 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 pour les entreprises de moins de 11 salariés, et, sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil, de 1% pour celles de 11 salariés et plus.

##### 7.1.1.2 Contribution au financement du CPF-CDD

Conformément au Code du Travail, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une contribution de 1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (hormis ceux exclus en application du troisième alinéa de l'article L.6331-6) mentionnées à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale au titre du financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cette contribution s'ajoute à celle prévue à l'article 7.1.1.1 de la CCN.

##### 7.1.1.3 Collecte des contributions légales

La collecte des contributions mentionnées ci-dessus est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 7.2 de la CCN puis, conformément aux dispositions légales et réglementaires, ces contributions seront recouvrées par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

#### 7.1.2 Contribution supplémentaire conventionnelle

##### 7.1.2.1 Dispositions générales

Il est instauré une contribution supplémentaire conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue et dont l'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

##### 7.1.2.2 Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle<sup>35</sup>

L'assiette de cette contribution 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.

##### 7.1.2.3 Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle

---

<sup>34</sup> Application des avenants 176 et 180 étendus par arrêté du 5 avril, publié au JO du 27 avril 2021

<sup>35</sup> Article modifié par l'avenant 188 du 30 septembre 2021 en vigueur et étendu par arrêté du 23 mai 2022.

De manière à contribuer globalement à hauteur du taux de 2,1% mentionné l'article 7.1 de la CCN, les entreprises s'acquittent, au-delà de la contribution légale visée au 7.1.1.1, d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est ajusté par différence au taux de ladite contribution légale.

En l'état des dispositions légales à la signature du présent avenant, le taux de la contribution supplémentaire conventionnelle s'établit à :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés : 1,55 %.
- Pour les entreprises de 11 salariés et plus : 1,1 % (sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil).

La contribution supplémentaire conventionnelle constitue un complément substantiel à la contribution légale et permet de répondre aux besoins importants des entreprises de la branche en matière de développement des compétences et qualification, gage de la qualité des services déployés et proposés aux bénéficiaires de leurs actions. L'accès à la formation et à la certification, vecteur d'attractivité et de fidélisation pour les salariés, s'en trouve ainsi facilité.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1er janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2020.

#### **7.1.2.4. Collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle**

La contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche 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 sein de la branche conformément aux dispositions légales.

#### **7.1.2.5. Utilisation de la contribution supplémentaire conventionnelle**

La contribution supplémentaire conventionnelle versée par les entreprises garantit une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et crée ainsi un haut degré de solidarité entre entreprises couvertes par la branche professionnelle, au profit de la formation des salariés et des projets de développement des entreprises.

Ces ressources financières mutualisées permettent notamment et en particulier :

- De développer une offre de formation et une politique de prise en charge particulièrement adaptées aux spécificités des entreprises de la branche et ainsi :
  - o accorder des aides financières supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences.
  - o accorder des prises en charge complémentaires aux taux ou forfaits appliqués par l'OPCO pour des dispositifs tels que le contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage.
  - o financer des actions collectives nationales et territoriales, dans un objectif d'optimisation, de mutualisation et de diffusion auprès du plus grand nombre, d'actions d'intérêt collectif.
  - o concevoir et financer le catalogue de formations de la Branche.
- De contractualiser avec les acteurs des politiques publiques et ainsi obtenir des co-financements au profit de projets emploi-formation d'envergure nationale et d'intérêt général.
- D'assurer les missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC au niveau des entreprises et des territoires.
- De développer une politique d'ingénierie de certification, indispensable en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la Branche.
- De soutenir le développement de l'apprentissage.
- De nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par des fonds mutualisés issus de la contribution supplémentaire conventionnelle est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

Au titre de la contribution supplémentaire conventionnelle, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités (plan, alternance...) et les communique à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la CCN qui en assurera l'application.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1er janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2020.

### **7.1.3. Contribution supplémentaire volontaire**

En sus des contributions visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les entreprises de la branche de l'animation peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1er janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2020.

### **Article 7.2 La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) :**

L'opérateur de compétences désigné par la branche de l'animation est l'OPCO « Cohésion sociale ». L'OPCO est notamment l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

### **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 anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les partenaires sociaux, mettent en place une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission « observatoire et certification », conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La fonction d'observatoire permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI.
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative 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 :

- o Les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- o Les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle
- nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Cette instance organisera 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 ainsi optimiser les travaux.

### 7.3.2 Certification des qualifications professionnelles<sup>36</sup>

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification professionnelle 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 concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications notamment 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 Eclat, gages d'employabilité/insertion professionnelle. Pour ce faire, l'organisme certificateur paritaire de la Branche assurera ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce notamment 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 7.4 Le plan de développement des compétences

### 7.4.1 – Dispositions générales

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à 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 partenaires sociaux de la branche Animation estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements. C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds conventionnels :

- La réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes.
- Le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF.
- 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 jour.
- La conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes 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 comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours 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 autres 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

---

<sup>36</sup> Article modifié par accord du 6 décembre 2021 relatif à la création d'un organisme certificateur paritaire de branche

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

#### 7.4.2.2 – Les autres 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 aussi 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 jours) 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 dénoncer 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 formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L6321-6 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 mutualisation des fonds conventionnels, la Branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

### Article 7.5. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

*[En vigueur, étendu]*

#### 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 promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par l'alternance associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### 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) notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

- Les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

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 identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance<sup>37</sup>.~~

### 7.5.3. Qualifications visées

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

### 7.5.4. Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance « PRO A » annexée au présent avenant.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences. Les partenaires sociaux se sont appuyés sur le travail de diagnostic fourni par la sous-commission « alternance » de la CPNEF de branche, appuyé par l'OPCO, ainsi que sur les travaux d'étude et de recherches à leur disposition.

Les métiers correspondent aux fonctions suivantes :

- Fonctions liées à l'animation et à la petite enfance.
- Fonctions liées à la direction et à l'encadrement.
- Fonctions administratives et liées aux ressources humaines.
- Fonctions techniques.

Les organisations signataires rappellent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la PRO A. Ils chargent la CPNEF de branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises.

---

<sup>37</sup> Exclusion de cette phrase par l'arrêté du 29 avril 2021 car elle contrevenait aux dispositions de l'article D.6324-1-1 Code du travail



## Annexe : Liste des certifications éligibles à la PRO-A (Avenant 191)<sup>38</sup>

### Fonctions liées à l'Animation et à la Petite enfance :

#### Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant la fonction Animation et Petite enfance :

Les métiers de l'animation concernent 62 % des salariés de la branche. Cette fonction et ses mutations sont au cœur des projets des entreprises de la branche.

Les pratiques des professionnels de l'animation sont aujourd'hui remises en cause de manière profonde par des mutations d'ordre divers qui rendent nécessaires l'adaptation permanente, l'acquisition et le développement continu de nouvelles compétences.

Parmi les facteurs de mutations induisant des changements profonds :

- Une demande sociétale en évolution rapide : l'exigence croissante des publics et la volatilité de la demande, les attentes en termes de variété des propositions et de personnalisation des prestations, les évolutions de la commande publique amènent les professionnels de l'animation à repenser leurs approches en adaptant l'offre (canaux diversifiés, conception et diffusion de contenus numériques...) et en amplifiant les techniques de promotion de leurs prestations, de fidélisation et de différenciation, face à la concurrence. Face au développement de la logique de marchés publics, on voit apparaître des profils d'animateurs gestionnaires, qui ont besoin d'être formés à la réponse aux appels d'offres, à projets, au montage de dossiers de financement ou encore à la gestion du *reporting*.
- L'irruption du numérique dans les pratiques : à ce titre le baromètre Emploi 2020 de la branche ÉCLAT, réalisé par l'OPCO Uniformation, met en exergue l'impact du numérique sur la branche. 31% des employeurs interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce sont des compétences spécifiques qui sont à construire. Elles requièrent des efforts de formation importants en lien avec la capacité à l'accompagnement pédagogique des usages et des pratiques du numérique, à la formation citoyenne (décryptage des mécanismes de fabrication de l'information, identification des intox, modération des usages...), à des activités plus ludiques ou à visée formative (codage, création de blogs, de jeux vidéos, diffusion de webradios, ateliers robotique, montage de vidéos et photos numériques...) en lien avec les attentes des publics et en relai des orientations des politiques publiques.

Cet accompagnement doit s'inscrire dans une logique inclusive. La lutte contre l'illectronisme est aussi un enjeu que les structures de la branche se doivent de relever, et qui requiert des formations ad hoc. Face à ces changements massifs, le risque d'obsolescence des compétences est constant, et la mise à niveau et le développement de nouvelles compétences doit pouvoir s'envisager en continu, par le biais de la formation professionnelle et en particulier l'acquisition de certifications aux contenus adaptés, via la PRO A.

- La préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des propositions pédagogiques, culturelles et de loisirs des associations qui se trouvent questionnées par la transition écologique. L'impact va bien au-delà des professionnels dits animateur nature. Ainsi, le volet prospectif du rapport de la branche ÉCLAT, édition 2020, montre que 40% des entreprises interrogées mettaient en avant l'impact de la transition écologique sur les propositions éducatives, de loisirs et culturelles des associations. Le panel paritaire interviewé dans le cadre d'un atelier prospectif s'est prononcé unanimement sur le caractère déterminant de ces changements sur l'activité. La transition environnementale demande l'acquisition de savoirs et savoirs faire spécifiques : transmission de connaissances, sensibilisation, éco-conception des activités et développement de nouvelles activités... (éducation à la gestion durable des ressources, modification des habitudes de consommation, connaissance et protection de la faune et de la flore...).
- La prise en charge des publics à besoins spécifiques : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en

---

38 Avenant étendu par arrêté du 23 mai 2022, contenant deux exclusions : la certification DEUST -Animation (RNCP 2694) et la certification dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire (RNCP 30412).

œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés.

- Le contexte sanitaire lié au Covid-19 : avec les évolutions des normes légales et réglementaires en lien avec l'activité, le contexte sanitaire participe à la nécessité, pour les professionnels de l'animation, de maîtriser les gestes et soins d'urgence, d'être en capacité de sensibiliser les publics accueillis, mettre en place et veiller au respect des gestes barrières et à garantir la sécurité de tous.

Pour conclure, le baromètre Emploi branche ÉCLAT 2019 d'Uniformation met en avant des besoins massifs de recrutement d'animateurs socio-culturels et de loisirs et d'animateurs périscolaires et les difficultés qui y sont liées (respectivement 53% et 61% des recrutements jugés difficiles pour ces profils). Parmi ces difficultés, celle de trouver le candidat avec le diplôme adapté est la première mentionnée. Dans les métiers de l'animation, à défaut de formation initiale, traditionnellement, la montée en compétences se fait par l'acquisition d'une certification en cours de vie professionnelle. Plus que jamais, les besoins en compétences démontrés du fait des mutations en cours, rendent nécessaire l'accès au dispositif PRO A pour professionnaliser les animateurs, au cœur des projets des entreprises de la branche ÉCLAT.

Les structures de la branche développent une offre centrée sur la petite enfance, dont le cadre est réglementé et qui connaît, depuis plusieurs années, de profondes mutations, en lien avec l'évolution des modes de vie (mutations familiales, évolutions du temps de travail des parents, modifications des contextes urbains et ruraux, prise en charge du handicap...).

En lien avec les mutations induites par les exigences réglementaires et les évolutions sociétales, les besoins en compétences de la part des professionnels de la petite enfance se renforcent en matière de prise en charge et d'accompagnement du jeune enfant, d'accompagnement à la parentalité et de médiation, de mise en place de logiques d'intervention pluridisciplinaires.

Cette montée en compétences passe indéniablement par la formation professionnelle et par l'acquisition de certifications ad hoc, via la PRO A.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

<b>Fonction</b>	<b>Codes RNCP</b>	<b>Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)</b>	<b>Niveau de la certification (de 1 à 8)</b>
ANIMATION	32369	Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - CPJEPS - Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	Niveau 3
	28725	Certificat de qualification professionnelle : Animateur périscolaire	Niveau 3
	34565	Agent d'Accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	36004	Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3
	2478	DUT - Carrières sociales option gestion urbaine	Niveau 5
	28557	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur : 5 mentions	Niveau 4
	28573	Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif : 34 mentions	Niveau 4

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	1974	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité Techniques de l'information et de la communication	Niveau 4
	28288	TP - Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	492	Diplôme d'Etat : Moniteur Educateur (DEME)	Niveau 4
	35899	Artiste musicien des musiques actuelles	Niveau 5
	28762	Musicien intervenant (DU)	Niveau 6
	34605	BAC PRO - Animation - enfance et personnes âgées	Niveau 4
	4900	DE - Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité " animation socio-éducative ou culturelle " - 2 mentions : "animation sociale" et "développement de projets, territoires et réseaux"	Niveau 5
	247	Titre professionnel : Formateur professionnel d'adultes	Niveau 5
	403	Titre professionnel : Conseiller en insertion professionnelle	Niveau 5
	34825	Diplôme d'état : Educateur spécialisé	Niveau 6
	34828	DE – Educateur technique spécialisé	Niveau 6
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	13866	Diplôme d'état : Professeur de danse	Niveau 5
	34824	DE – Diplôme d'Etat d'assistant de service social	Niveau 6
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	7570	Brevet de technicien supérieur : Economie sociale familiale	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	Niveau 5
	35953	DEUST – Activités physiques et sportives et inadaptations sociales	Niveau 5
	2481	DUT - Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	Niveau 5
	2479	DUT - Carrières sociales option éducation spécialisée	Niveau 5
	2919	DEUST - Médiations sociales et documentaires	Niveau 5
	2481	DUT - Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	Niveau 5
	35955	DEUST - Animation et Gestion des Activités Physiques, Sportives ou Culturelles (AGAPSC)	Niveau 5
	3649	DEUST - Animation des Loisirs Sportifs : option nautisme et randonnées côtières	Niveau 5
	2694	DEUST - Animation	Niveau 5
	4910	DE - Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité "animation socio-éducative ou culturelle" - mention "direction de structure et de projet"	Niveau 6

<b>Fonction</b>	<b>Codes RNCP</b>	<b>Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)</b>	<b>Niveau de la certification (de 1 à 8)</b>
	27575	Diplôme d'Etat : Professeur de musique- Niveau II	Niveau 6
	9672	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	30116	Licence professionnelle : métiers de l'animation socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	30078	Licence Professionnelle Intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale)	Niveau 6
	25256	LICENCE - Diplôme de premier cycle de l'université Paris-Dauphine, mention Sciences sociales	Niveau 6
	2028	DE - médiateur familial	Niveau 6
	30116	Licence Professionnelle - Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	4505	Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale (DEIS)	Niveau 7
	13711	Certificat de qualification professionnelle : animateur de loisirs sportifs	Sans Niveau
	13905	Services aux personnes et aux territoires (BAC PRO AG)	Niveau 4
	15674	Gestion et protection de la nature (BTSA)	Niveau 5
	36041	Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de contact »	Niveau 5
	28288	TP Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	32350	TP Animateur loisir tourisme	Niveau 4
	35313	TP Agent de médiation, information, services	Niveau 3
	35512	BUT Carrières sociales : animation sociale et socio-culturelle	Niveau 6
PETITE ENFANCE	28048	CAP – Accompagnant éducatif petite enfance	Niveau 3
	35832	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP) DE : Auxiliaire de puériculture	Niveau 4
	35506	Titre professionnel : Assistant de vie aux familles	Niveau 3
	34827	Diplôme d'état : Educateur de jeunes enfants (EJE)	Niveau 6

## Fonctions liées à la direction et à l'encadrement :

### Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions de direction et d'encadrement :

Les fonctions de direction et d'encadrement sont en première lignes face aux mutations à l'œuvre. Ces métiers sont structurants pour ce qui est des orientations du projet de la structure et leur bonne déclinaison dans l'ensemble de ses composantes. Le besoin d'acquisition de nouvelles compétences en lien avec les mutations est d'autant plus important que ces professionnels de direction sont souvent issus de la promotion interne ; pour la plupart, ils acquièrent une partie des compétences nécessaires à leur fonction par le biais de la formation continue.

Au titre des mutations profondes frappant l'exercice de leurs métiers :

- L'évolution des politiques publiques : les professionnels de direction et d'encadrement sont confrontés à la modification des modes de financement et des logiques de contractualisation/partenariats avec la puissance publique (logique généralisée de baisse des subventions et hausses des marchés, élargissement du ressort des administrations...). 64% des répondants à l'enquête flash diligentée par Uniformation pour la branche ECLAT début 2020 pointent cette évolution des financements comme une mutation structurante. Ces évolutions requièrent une professionnalisation dans la capacité à répondre aux appels à projets, des techniques de pilotage de projets, la capacité accrue à la diversification des partenaires et des financements (financement participatif, mécénat, mutualisation de moyens...). La professionnalisation du pilotage administratif et financier des structures est aussi en jeu.
- L'évolution du contexte concurrentiel et l'évolution de la demande sociétale : ces évolutions nécessitent de la part des professionnels de direction et de l'encadrement une capacité accrue d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de services aux nouveaux besoins et attentes sociétaux tout en veillant à l'adéquation des moyens humains, financiers et techniques ; la mise en place des outils numériques permettant de faire connaître l'offre de service et de la déployer ; ou encore des compétences en lien avec la fidélisation des publics.
- L'évolution du cadre légal et réglementaire, en lien avec les relations de travail : cette évolution demande de la part des professionnels de direction et d'encadrement d'intégrer des compétences gestionnaires accrues, qu'il s'agisse de la mise en place de conditions de travail garantant la qualité de vie, de prévention de risques psychosociaux, de l'usure professionnelle, de l'adéquation des pratiques avec la situation sanitaire liée au Covid 19 (mise en place de protocoles, formation des équipes, sensibilisation des publics...), d'une politique de recrutements adaptée, ou encore de déployer un management en lien avec les enjeux du télétravail, du management à distance, du collaboratif et du mode projet en plein développement.
- Le développement du numérique et la transition écologique : ces facteurs de mutation amènent à repenser l'offre de services, dans son contenu comme dans son déploiement. Ce sont les professionnels de direction et d'encadrement qui donnent les impulsions et mettent en place les conditions propices à ce renouvellement de l'offre par les équipes : veille, innovation, conception des projets, mise en place de partenariats adaptés figurent dans les nouvelles compétences à intégrer par les professionnels de direction, par la voie de la formation professionnelle notamment.

Une enquête menée par l'AFPA en 2019 est particulièrement documentée à ce sujet : elle a notamment mis en exergue le fait que l'impact du numérique engendre de nouvelles évolutions organisationnelles à condition que la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets éducatifs que les supports et méthodes de l'organisation du travail. Sur ce dernier point, les professionnels de direction et de l'encadrement sont donc particulièrement concernés et attendus. Leur accès à la certification via la PRO A conditionnera l'acquisition de compétences nécessaires à l'adaptation des projets des structures en lien avec les mutations décrites.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
DIRECTION ET ENCADREMENT	2514	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)	Niveau 6
	30412	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	Niveau 7
	35080	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle en économie sociale et solidaire	Niveau 7
	35432	Directeur de la collecte de fonds et du mécénat	Niveau 7
	367	Certificat d'aptitude aux fonctions : Directeur d'établissement social (CAFDES)	Niveau 7

### Fonctions administratives et Ressources humaines :

#### Eléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions administratives et ressources humaines :

Les fonctions administratives et RH s'inscrivent au cœur des mutations puisque ce sont elles qui les accompagnent, qu'il s'agisse de mettre en place des conditions de travail adaptées, des procédures efficaces, de procéder à des recrutements pertinents ou de déployer des plans de montée en compétences et de formation en conséquence.

Ces fonctions supports et RH connaissent traditionnellement un déficit de professionnalisation dans les structures de la branche, du fait, notamment de leur petite taille. Face au contexte d'exigences réglementaires renforcées, à la spécificité des emplois de la branche (temps partiels, contrats atypiques, cumuls d'emplois et de statuts...) et aux nouveaux défis de la fonction RH, il convient donc de renforcer la professionnalisation des fonctions administratives et RH, en permettant l'acquisition de compétences dans le cadre de démarches certifiantes adaptées.

L'acquisition des certifications *ad hoc via* la PRO A permettra notamment d'assurer l'adéquation des procédures et processus mis en place (démarches qualité, adéquation dans l'accueil du public...), de sécuriser les relations de travail (sur le plan du droit du travail, des conditions de travail et du cadre d'emploi général), de garantir la pérennisation des ressources et leur développement (procédures de recrutement, politique de fidélisation des salariés, développement des compétences...).

De même, comme l'illustre le volet prospectif du rapport de branche 2020, il est nécessaire, pour les fonctions administratives d'accroître les compétences en lien avec la coordination et l'intervention dans des milieux multi-partenariaux complexes, et les orientations des politiques publiques. A titre d'exemple, le redimensionnement des logiques partenariales, qui passent d'un périmètre communal à l'échelon territorial voire régional, induit à refaçonner les pratiques et modes d'intervention des fonctions administratives et RH.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES	5881	Titre professionnel : Comptable assistant	Niveau 4
	15152	Titre professionnel : Comptable assistant sanitaire et social	Niveau 4
	193	Titre professionnel : Secrétaire Assistant	Niveau 4

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
	1212	Titre professionnel : secrétaire comptable	Niveau 4
	35030	Titre professionnel : Assistant ressources humaines	Niveau 5
	32360	Brevet de technicien supérieur : Gestion de la PME	Niveau 5
	34029	BTS – Support à l'action managériale	Niveau 5
	35521	Brevet de technicien supérieur : Comptabilité et gestion	Niveau 5
	31677	TP - Gestionnaire comptable et fiscal	Niveau 5
	35633	Titre professionnel : gestionnaire de paie	Niveau 5

### Fonctions techniques :

#### Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions techniques :

Dans ce contexte en pleine évolution, l'ensemble des métiers dits techniques est concerné par de fortes mutations de leurs activités avec des conséquences directes sur les compétences qui y sont associées. Dans certains métiers, l'enjeu de formation est important, la branche ÉCLAT craint des risques de perte d'emploi ou d'obsolescence de ces dernières.

En particulier, la hausse des exigences réglementaires et les évolutions du financement amènent des contraintes en matière d'hygiène et de sécurité des publics, tendance renforcée dans le contexte de crise sanitaire actuelle ou encore la baisse des subventions au profit de l'achat public, et le développement des appels à projet publics demande à ces professionnels d'intégrer dans leurs pratiques des réflexes concernant les locaux (maintenance technique, nettoyage...), les équipements utilisés (plus techniques que par le passé, pouvant être plus complexes à maintenir...), les équipements proposés au public (protections individuelles, contrôle des équipements nécessaires à l'activité réalisée...) ou encore l'offre de restauration proposée (normes d'hygiène spécifiques ...). A cela s'ajoute la prise en compte de plus en plus systématique des enjeux liés au développement durable. L'évolution de la demande sociétale impose de revoir ses pratiques et de s'adapter à la tendance à la personnalisation et la diversification des offres, par exemple sur l'offre de restauration (offre végétarienne, vegan, allergies, choix de circuits courts/locaux, bio...), d'hébergement, les types d'équipements mobilisés dans le cadre des activités proposées...

De même la tendance à la concentration de l'activité et à la mutualisation demande une vigilance quant à développer les conditions permettant une mutualisation de certains équipements (formalisation des spécificités d'utilisation, des processus de maintenance, formation des partenaires...) et de s'adapter aux spécificités d'intervention auprès de plusieurs structures dans son domaine de spécialité.

Les fonctions techniques de communication et de développement doivent aussi s'adapter à la concurrence accrue avec le secteur privé lucratif, s'agissant de l'accès aux loisirs, et aux modes d'interaction et de commercialisation digitaux.

Le développement des compétences des métiers techniques en lien avec ces mutations est nécessaire.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
TECHNIQUE	278	Titre professionnel : Agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
	31085	TP - Conducteur de transport en commun sur route	Niveau 3

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
	26650	Certificat d'aptitude professionnelle : Cuisine	Niveau 3
	35650	Titre professionnel : Agent de restauration	Niveau 3
	34095	Titre professionnel : Cuisinier	Niveau 3
	1267	Titre professionnel : Infographiste metteur en page	Niveau 4
	7481	BTS Communication	Niveau 5
	34030	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	Niveau 5
	35754	Responsable du développement de l'unité commerciale	Niveau 6
	34406	Manager de la marque	Niveau 7

#### 7.5.5. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion 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 contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D6324-1 du code du travail :

- La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.
- Conformément à l'article L6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à **24 mois** :  
- pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L6325-11 du code du travail.

#### 7.5.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L.6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15% et 60% pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

#### Article 7.5.7. Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A)

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont : - Les frais pédagogiques. - Les frais annexes. - Les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences, conformément aux décisions du Conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche. Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France Compétences.



## **Article 7.5 : Dispositions en soutien au départ de la formation**

### **7.5.1 Le soutien à la mise en place 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 situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

### **7.5.2 Le recours aux nouvelles modalités de formation**

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera ou financera.

### **7.5.3 Les entretiens professionnels**

#### **7.5.3.1 Enjeux et objectifs**

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets 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 comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil 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 faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés,

- La détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- L'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus,
- 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 existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- Expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- Diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;

### **7.5.3.2. Modalités de mise en œuvre**

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel 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 six ans, l'entretien professionnel 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 six dernières années des entretiens professionnels 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 salariale 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 collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celles prévues dans le présent texte.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains 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 permettant la libre expression de chaque partie.

### **Article 7.6 Le 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 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 compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-

même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs 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 autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche Animation insistent en particulier sur :

- La nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste 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 dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique 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 CPNEF instruira, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements / co-financement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au co-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 feront l'objet d'un travail de la CPNEF au second semestre 2019.

## **Article 7.7 Le contrat de professionnalisation 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'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, 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'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### **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'acquérir 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 ou interbranche
- une qualification reconnue dans les classifications 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 situe 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 L6325-1-1 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 technologiques sont d'une durée minimale 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 visant les qualifications 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 deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer 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 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 trois 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 titulaire 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 CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels 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 co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

## **Article 7.8 Le 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, avaient signé un accord du 26 juin 2015, dont ils entendent rénover les dispositions.

Prenant acte du développement certain mais encore modeste de l'apprentissage dans la branche - avec une 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 mettre en œuvre les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF et sa mission « apprentissage » le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les principales problématiques identifiées, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti.
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis.
- les conditions d'accueil en entreprise.
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA.
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

### **7.8.1 Objet du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L.6221-1 et suivants du Code du travail et suivants.

### **7.8.2 Public visé**

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le Code du Travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

### **7.8.3 Statut et rémunération de l'apprenti**

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

### **7.8.4 Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction**

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification

préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

#### **7.8.5 Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis**

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son Conseil 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 CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « alternance », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

#### **Article 7.9 La formation des dirigeants bénévoles**

L'accès à la formation de dirigeants bénévoles est un axe majeur de professionnalisation de la fonction employeur dans la plupart des structures associatives de la branche.

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessaire formation des dirigeants bénévoles, atout indispensable pour l'adaptation permanente et la pérennité des structures relevant de la CCNA. Les organisations signataires entendent favoriser l'évolution des compétences des responsables bénévoles associatifs, assumant des fonctions de dirigeants, à travers le financement d'actions de formation. Les modalités de mise en œuvre ainsi que la détermination de la nature des actions de formation sont définies et déléguées à la CPNEF.

## TITRE VIII : PRÉVOYANCE

### Préambule :

Titre modifié par l'avenant 187 du 30 septembre 2021 – En vigueur étendu par arrêté du 3 juin 2022

Les garanties instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, relevant de la Convention collective nationale 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 conditions 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 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 relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront 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 reconstitution des droits de la Sécurité sociale sans cependant se substituer à cette dernière.

### Article 8.2 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue<sup>39</sup>

#### Article 8.2.1 : Capital 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 tranche 1 et 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche 2, dans la limite de 4 plafonds 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

---

<sup>39</sup> L'Invalidité Permanente et Absolue (ou IPA) correspond à une invalidité de 3ème catégorie reconnue par la Sécurité sociale, laquelle ouvre droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tiers personne (PCRTP) par la Sécurité sociale. Pour les salariés ne remplissant pas les conditions pour y ouvrir droit par la Sécurité sociale, en raison de cotisations ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3ème 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 chacune des garanties qui la prennent en compte pour déclencher la prestation.



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.

#### **Article 8.2.2 : Allocations d'obsèques**

Il est instauré dans le cadre de ce régime une nouvelle garantie « Allocations 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 2000 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 : Rente éducation**

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA), il sera 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 18<sup>ème</sup> anniversaire sans condition
- 15% du salaire annuel de référence versé du 18<sup>ème</sup> jusqu'au 26<sup>ème</sup> 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 21<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation Adulte Handicapé ou qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « 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.

#### **Article 8.2.4 : Rente survie Handicap**

Il est instauré une nouvelle garantie par le présent régime, intitulée « rente survie handicap ».

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 survie mensuelle 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 (art. L.323-1 et s. du CSS) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (art. L.433-1 et s. du CSS), 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 brute dont le montant annuel, y compris les indemnités journalières de la Sécurité sociale brutes de CSG et CRDS (reconstituées 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 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 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 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 temps 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 l'issue d'une franchise globale de 90 jours d'arrêt de travail discontinu 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 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 survenus lors des 12 mois précédents susmentionnés.

A 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 pension vieillesse servie par le régime général de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la réglementation en vigueur);
- au décès du salarié.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent continuer à être servies par l'organisme assureur au-delà du 1 095<sup>ème</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 ouvrant pas droit).

## **Article 8.4 : Maintien de salaires pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la Sécurité sociale**

### **Article 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.

### **Article 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 :

- o 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 prescrit médicalement, présenté à la Sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations ou d'heures exigées par la Sécurité sociale, la prestation est versée par l'organisme assureur à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 90<sup>ème</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 indemnités prévues dans le présent alinéa sont versées dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence pour les salariés ressortissants du régime local.
- En cas de congé lié à la maternité de la salariée prescrit médicalement ainsi qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la Sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations 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>ème</sup> jour.

Dans le cas du congé de maternité, cette durée est portée :

- à 182 jours, si la salariée attend un enfant et a déjà au moins deux enfants à charge,
- à 238 jours, si la salariée attend des jumeaux,
- à 322 jours, si la salariée attend des triplés ou plus.

Le salaire de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tous les cas, 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 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 présentes prestations ;
- à la liquidation de la pension vieillesse servie par le régime général de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la réglementation en vigueur) ;
- au décès du salarié.

En aucun cas, le cumul de prestations (du régime de prévoyance, d'un éventuel salaire de l'employeur et d'un quelconque revenu de substitution) ne peut conduire à verser plus que la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

### **Article 8.5 : Garantie invalidité**

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 charge 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 professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet 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 classification en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du salaire brut de référence.
- Au titre d'une classification en 1<sup>ère</sup> catégorie : 50,4% du salaire brut de référence.

Les montants ci-dessus s'entendent y compris la prestation de la Sécurité sociale, brute de prélèvements sociaux (CSG, CRDS 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 cotisant 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 cumul des sommes reçues au titre 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 pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération de base qui existait à la date de l'arrêt de travail, et revalorisée selon les conditions fixées par l'organisme assureur.

*\*Le complément de prestation accordé par la Sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, n'entre pas dans le calcul*

Le service des prestations par l'organisme assureur cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- Cessation du versement par la Sécurité sociale des rentes ;
- Prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale ;
- Au décès du salarié.

Par ailleurs, le service des prestations cesse dès lors que le salarié indemnisé ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur.

## **Article 8.6 : Salaires de référence et revalorisations**

### **Article 8.6.1 : Salaire de référence – Assiette de calcul des cotisations**

Les cotisations sont fixées en pourcentage de la rémunération annuelle brute versée au salarié, dans la limite des tranches de rémunération définies ci-après :

- **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.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13ème mois le cas échéant, la prime de vacances et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les gratifications et les indemnités d'activité partielle légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital (notamment stock-options), ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat 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 maintien de garanties en cas de suspension du contrat de travail tels que 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 conventionnelle versée par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du paiement de la cotisation au titre 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 pris en charge par la Sécurité sociale et quelle qu'en soit l'origine, depuis une période de 180 jours continus, sous réserve qu'ils ne perçoivent plus de rémunération (hors indemnités journalières ou rentes d'invalidité versées au titre du régime de prévoyance).

L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet 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, soumises à cotisations de Prévoyance et déclarées au cours des douze (12) mois précédant l'évènement 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 rente éducation** : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations 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 permanente et absolue.

**Pour le maintien de salaire** : il est égal à la moyenne des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des 12 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 prévoyance.

**Pour l'incapacité/invalidité** : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations 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'évènement n'est pas complète pour les autres garanties que le maintien de salaire, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée au *pro rata temporis*, comme s'il avait travaillé.

### Article 8.6.3 - Revalorisations

#### Article 8.6.3.1- Revalorisation des salaires de références<sup>40</sup>

La revalorisation du salaire de référence servant à l'ouverture des prestations est fixée en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les organismes recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la Branche et des résultats financiers des co-recommandés. Cette revalorisation intervient 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.

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 garanties de rente éducation.

#### Article 8.6.3.2 - Revalorisation des prestations<sup>41</sup>

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle) en cours de service sont revalorisées en fonction d'un indice décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les assureurs co-recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la Branche et des résultats financiers des co-recommandés.

---

<sup>40</sup> Article modifié par l'avenant 203 du 14 décembre 2023 applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024

<sup>41</sup> Article modifié par l'avenant 203 du 14 décembre 2023 applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024

Les rentes éducation et les rentes de survie Handicap en cours de service sont revalorisées annuellement en référence au taux fixé par le Conseil d'administration de l'organisme assureur de ces garanties.

### **Article 8.6.3.3 - Revalorisation spécifique des prestations au titre de la « Loi Eckert »**

À compter de la date du décès ouvrant droit aux prestations, et jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au versement desdites prestations, et au plus tard, jusqu'au transfert à la Caisse des dépôts et consignations 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 emprunts de l'État français (TME), calculée au 1er novembre de l'année précédente ;
- Soit le dernier taux moyen des emprunts de l'État français (TME) disponible au 1er novembre 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 à charge au titre des garanties décès du salarié -**

### **Article 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 (article 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 notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins 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, recueillis (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 autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.
  - sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) du salarié, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
    - Jusqu'à leur 18ème anniversaire sans condition ;
    - Jusqu'à leur 26ème 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 encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
      - D'être en apprentissage ou de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques

dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés 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 premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- D'être employés dans un ESAT (Etablissement 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 21<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation Adulte Handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

### Article 8.7.2 Rente survie Handicap

Pour le bénéfice de la rente handicap, par enfant handicapé, il faut entendre l'enfant dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septième 1° du Code général des impôts. Pour justifier du handicap, l'enfant doit notamment être reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) comme étant en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint, à la date du décès du salarié.

### Article 8.8 – Taux de cotisations

Pour financer l'ensemble des garanties prévues par les articles ci-dessus, les taux de cotisations sont les suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31.12.2023 \* (à législation et réglementation constante) :

*\* A cette échéance, les taux pourront être reconduits ou révisés en fonction notamment des résultats de la mutualisation des contrats des entreprises adhérentes au présent régime.*

#### Article 8.8.1 Salariés non-cadres :

	TAUX PREVOYANCE		
	NON CADRES T1/T2*		Total
	Salarié	Employeur	
Décès ou IPA	0,03%	0,08%	0,11%
Frais Obsèques	0,01%	-	0,01%
Rente Education	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%
<i>Sous total (salarié &amp; employeur)</i>	<i>0,57%</i>	<i>0,57%</i>	<i>1,14%</i>

### Article 8.8.2- Salariés Cadres

	TAUX PREVOYANCE			
	CADRES T1		CADRES T2*	
	Part salariale TA	Part employeur TA	Part salariale TB	Part employeur TB
Décès ou IPA	-	0,66%	0,03%	0,08%
Frais Obsèques	0,01%	-	-	0,01%
Rente Education	-	0,09%	0,02%	0,07%
Rente Survie 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%
<i>Sous total (salarié &amp; employeur)</i>	<i>0,01%</i>	<i>1,53%</i>	<i>0,57%</i>	<i>0,57%</i>
	<b>Total Tranche 1 : 1,54%</b>		<b>Total Tranche 2 : 1,14%</b>	

- \* T2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

### Article 8.9 : Portabilité

#### Article 8.9.1 : Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture (à l'exclusion de la garantie maintien de salaire du personnel n'ouvrant pas droit aux prestations Sécurité sociale), en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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

excéder 12 mois ;

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

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

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

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage.

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite 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 devenues exigibles 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 liant 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 droit 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 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 maintenu aux anciens salariés de structures ayant fait l'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 situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,

- ainsi que de toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera la même contribution calculée comme pour les salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Ces modalités de financement 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 interrompant totalement l'activité ;
- congé de présence parentale interrompant totalement 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 remise en vigueur des garanties sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail.

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 employeurs 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 souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés. :

- Pour les garanties maintien de salaire, incapacité, invalidité et capital décès/ invalidité permanente et absolue ou frais d'obsèques :
- **AG2R Prévoyance**, Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro SIREN 333 232 270 et dont le siège social est situé 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris

- **APICIL Prévoyance**, Institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la Sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 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 Assurance, 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 groupement de coassurance AESIO mutuelle / Malakoff Humanis Prévoyance composé de **AESIO Mutuelle**, mutuelle soumise aux dispositions 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 **MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE**, Institution de Prévoyance régie 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 rente éducation définie à l'article 8.2.3 et pour la rente survie handicap 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 SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

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

Les organismes recommandés proposent aux structures 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 contribution salariale 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 co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation afin d'effectuer l'apertition technique.

#### **Article 8.11.2 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation**

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation 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 : Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement**

### d'organisme assureur

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 dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et des rentes éducation ou de survie handicap seront 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 revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui prévu au contrat de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès.

### **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 instaure par cet avenant, des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l' Accord distinct 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 leur politique 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 directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Un nouvel accord de Branche dédié au DES et qui viendra 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 de la Branche ECLAT, d'auditionner les organismes recommandés, en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale, comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatif à la prévoyance l'organisme suivant :

- L'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente 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*

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

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

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

### Article 9.2<sup>42</sup>

### Article 9.3

*En vigueur étendu*

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

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

### Article 9.4

*En vigueur étendu*

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

---

<sup>42</sup> L'article 9.2 a été supprimé sans être remplacé.

## TITRE X : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

### Article 10.1- Modalités de mise en œuvre

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

### Article 10.2 – Objet

*En vigueur étendu*

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

### Article 10.3 - Salariés bénéficiaires

*En vigueur étendu*

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

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

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

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

*En vigueur étendu*

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

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

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

- Dans la limite annuelle de 5 jours, tout salarié peut également alimenter son compte individuel par les jours de Réduction du Temps de Travail,

- Cette limite ne s'appliquant pas aux accords CET mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 10.1.1.

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

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

### Article 10.5 - Contrevaieur monétaire des jours épargnés

*En vigueur étendu*

#### 10.5.1 Versement de l'employeur

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

Salaire Mensuel Brut + Charges Patronales

22 jours ouvrés

#### 10.5.2 Modalités d'alimentation du compte salarié

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

#### 10.5.3 Revalorisation des sommes épargnées

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

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

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

#### 10.5.5 Régime fiscal et social des indemnités

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

#### 10.5.6 Plafonnement

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



liquidés et versés immédiatement au salarié sous forme d'indemnité.

### 10.5.7 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

*En vigueur étendu*

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

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

### 10.6.2 Congés autorisés

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

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

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

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

### 10.6.3 Utilisation sous forme de rémunération différée

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

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

- Alimenter le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE / PEI) relevant des articles L 3332-1 et L 3333-2 (anciennement L.443-1 et L 443-1-1) code du travail mis en place au sein de l'entreprise,
- Alimenter le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO / PERCOI) relevant de l'article L 3334-2 (anciennement L 443-1-2) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise.

Les sommes transférées, assimilées à des versements volontaires ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le Plan d'Épargne.

Si le CET a été mis en œuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 du présent accord collectif : Racheter des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

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

*En vigueur étendu*

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

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

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

*En vigueur étendu*

#### **10.8.1 Rupture du contrat de travail**

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

#### **10.8.2 Transfert du compte CET individu**

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

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

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

Ainsi, si l'Entreprise repreneuse relevant de la Branche professionnelle a mis en place un CET, les engagements CET de l'ancien employeur seront transférés automatiquement vers le nouvel employeur.

Dans les autres cas, les droits acquis par les salariés seront liquidés sous forme d'indemnités et les comptes individuels CET soldés.

### **Article 10.9 – Désignation de l'opérateur**

La branche désigne comme gestionnaires du Compte Epargne Temps :

- Fédéris 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>ème</sup> ;
- Fédéris Gestion d'Actifs, pour la gestion financière des engagements des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social se situe 30, rue de la Victoire PARIS 9<sup>ème</sup> ;

Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric.

## TITRE XI : COMPLÉMENTAIRE SANTE

*Titre modifié par l'avenant 187 du 30 septembre 2021, en vigueur –étendu par arrêté du 3 juin 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 dits à « prise en charge renforcée » donnant lieu à un remboursement intégral d'un ensemble de soins, dénommé « Panier » optique, dentaire et d'audiologie, accessible à tous les Français disposant d'une complémentaire santé.

Les dispositions négociées ci-après par les partenaires sociaux de la Branche ECLAT 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 recommander 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 principales dispositions ont été négociées auprès d'organismes ou groupement d'assurance dénommés dans la suite du document « les organisme assureur co-recommandé » et défini ci-après.

### **Article 11.1 – Bénéficiaires du régime**

Sont bénéficiaires :

- A titre obligatoire, tous les salariés des entreprises relevant de la Convention collective nationale ECLAT, affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de Sécurité sociale ;
- A titre facultatif les ayants droit du salarié affilié.

#### **Article 11.1.1 – Le salarié à titre obligatoire**

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la Branche ECLAT, titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent accord et par les dispositions légales et réglementaires.

L'obligation résultant de la signature du présent accord et s'imposant dans les relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront 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 du régime frais de santé.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base définies ci-après, les salariés se voient offrir la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'une des options supplémentaires facultatives.

#### **Article 11.1.2 - Les ayants droit à titre facultatif**

Pour le bénéfice des prestations, le salarié peut procéder à l'affiliation sur le même niveau de garanties que celui qu'il a retenu pour lui-même, de ses ayants-droit, tels que définis ci-après :

- Par conjoint, il faut entendre

- La personne liée au salarié par les liens du mariage (article 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 notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.
- Par enfants à charge, il faut entendre les enfants à charge du salarié à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel) ou de son conjoint (tel que défini ci-avant), ainsi que les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive est légalement établie, :
- Jusqu'à leur 18ème anniversaire (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant droit autonome auprès de la CPAM de son domicile) ;
  - Jusqu'à leur 26ème anniversaire, s'ils justifient de la poursuite de leurs études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou sont stagiaires de la formation professionnelle, ou sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à pôle emploi ; ou sont employés dans un ESAT<sup>43</sup> ou atelier protégé comme travailleur handicapé ;
  - Quel que soit leur âge, les enfants reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) comme en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint avant leur 21<sup>ème</sup> anniversaire ;
- Et toute autre personne majeure à charge d'un assuré ou de son conjoint avant la réforme dite de Protection universelle maladie (PUMA), continuant de bénéficier du remboursement des frais de santé, comme ayant droit Sécurité sociale et n'ayant pas demandé son affiliation au régime obligatoire de base en tant qu'assuré social.

### **Article 11.2 : Dispense d'adhésion au régime frais de santé**

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend sous réserve des cas de dispenses tels que définis ci-après :

- Dispenses dites de plein droit (à la condition que le salarié exprime sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux articles L911-7, D911-2 et D911-3 du code de la Sécurité sociale ;
- Dispenses particulières
  - Pour les salariés à temps partiels et apprentis, dont l'adhésion au régime santé les conduirait à s'acquitter, d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute.

Les salariés souhaitant être dispensé d'affiliation à leur embauche ou lors de la mise en place du régime selon l'un des cas précisés ci-avant (de droit ou spécifique) devront formuler par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis, et en particulier le justificatif d'une couverture complémentaire santé respectant les contrats responsables. A défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

---

<sup>43</sup> Etablissement et Service d'Aide par le Travail

- Pour les Apprentis, salariés en CDD et intérimaires titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans avoir à justifier d'une couverture individuelle par ailleurs.

L'employeur doit pouvoir justifier expressément, lorsque cela est prévue par la loi ou les textes réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, permettant aux salariés de ne pas adhérer au régime Frais de santé mis en place dans l'entreprise. Dans le cas contraire, si la dispense d'affiliation à un régime obligatoire et collectif ne peut être justifiée, le financement au dit régime ne peut plus être exclu de l'assiette de cotisations sociales.

## **Article 11.3 – Maintien des garanties**

### **11.3.1 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

#### **a) Suspension du contrat de travail indemnisée**

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation au titre de la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rente invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés actifs. L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

#### **b) Autres cas de suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail du salarié ne donnant lieu ni à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ni à indemnisation (indemnités journalières au titre de la prévoyance) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé parental d'éducation interrompant totalement l'activité ;
- congé de présence parentale interrompant totalement 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 ou rémunération.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation 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 suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Cette cotisation est réglée directement par le salarié auprès de l'Organisme assureur tant que dure la suspension 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 garantis collectivement de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail 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 prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entier le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties s'effectue sur la base des garanties base et ou options souscrites pour 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 devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Si des salariés se trouvent confrontés à un licenciement à la suite d'une situation de liquidation judiciaire, le bénéfice de la portabilité des garanties est maintenu aux dits 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 Evin**

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'Organisme assureur dans le cadre d'un nouveau contrat intitulé « Régime d'accueil » ou « Droit de suite » :

- Au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous

réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient et à la condition d'avoir été affilié au régime en tant qu'actifs,

- Au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès du salarié inscrit au régime en tant qu'actifs.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Evin » incombe à l'Organisme assureur 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 Evin » sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives.

#### **Article 11.4 : Garanties couvertes**

Le régime Frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les Organismes assureurs recommandés, est joint en annexe du présent avenant.

Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables ou à toute autre évolution de la réglementation ayant un impact sur la prise en charge des garanties frais de santé, pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la Commission Nationale Paritaire de Négociation et les Organismes assureurs recommandés.

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, acte par acte, à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

#### **Article 11.5 – Financement**

##### **Article 11.5.1 -Structure de la cotisation**

Elle s'établit au titre du contrat souscrit par l'employeur, sur la base :

- D'une cotisation à titre obligatoire pour le salarié seul, sauf cas de dispenses,
- Complétée par des cotisations facultatives d'une part pour le ou les ayants droit éventuellement affiliés et d'autre part pour les niveaux optionnels venant compléter les garanties du régime socle obligatoire.

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation intitulée « salarié » et ne pourront s'opposer aux prélèvements de la part qui les concernent, telle que définit ci-après.

##### **Article 11.5.2 - Assiette de la cotisation**

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale

##### **Article 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 additionnelle servant au financement de la couverture facultative des ayants droit et/ou des options 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 obligatoire ou facultatives ci-dessus définies sont fixées selon les conditions suivantes, dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, à compter du premier (1er) jour du mois suivant l'accord d'extension (à législation et réglementation constante) :

#### Régime général :

En PMSS	%	Régime Socle Salarié Base conventionnelle ( & extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (Socle+Option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (Socle+ Option 2 réunis) Si choix 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)
<b>Salarié (facultatif)</b>	0,97%	0,69%	1,06%	1,52%	0,34%	1,81%	
<b>+ Conjoint (facultatif)</b>	1,14%	0,78%	1,18%	1,78%	0,39%	2,12%	
<b>+ Enfant* (facultatif)</b>	0,74%	0,34%	0,58%	1,02%	0,25%	1,23%	

\*gratuité de la cotisation à partir du 3ème enfant

#### Régime local (Alsace-Moselle) :

En PMSS	%	Régime Socle Salarié Base conventionnelle ( & extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (Socle+Option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (Socle+Option 2 réunis) Si choix 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)
<b>Salarié (facultatif)</b>	0,44%	0,69%	1,06%	0,99%	0,34%	1,28%	

<b>+ Conjoint (facultatif)</b>	0,51%	0,78%	1,18%	1,15%	0,39%	1,49%
<b>+ Enfant* (facultatif)</b>	0,36%	0,34%	0,58%	0,64%	0,25%	0,85%

\*gratuité de la cotisation à partir du 3ème enfant

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié telle que souscrite par l'entreprise, cette participation ne pouvant être inférieure à un montant au moins égal à 0,47 % du PMSS.

#### Article 11.5.4 – Articulation des régime socle et optionnel 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 viennent 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 obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (Socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur prend alors à sa charge à minima 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 à la hausse ou à la baisse l'option souscrite. Toute demande de souscription vaut pour un exercice et doit être adressée à l'Organisme recommandé avant le 31 octobre de l'année en cours pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a également la possibilité de faire progresser sa couverture par une adhésion facultative à l'une des Options supérieures (1 ou 2), selon le choix souscrit par l'employeur et de faire bénéficier ses ayants droit des dites options, par une affiliation aux mêmes garanties que celles qu'il a lui-même choisies. Le choix du niveau de l'option retenu par le salarié s'imposera ainsi de fait à ses ayants droit.

Les cotisations des options facultatives s'additionnent alors aux cotisations du socle obligatoire ou du R1 obligatoire. Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, il assumera individuellement à 100% la ou les cotisations du régime optionnel pour lui et éventuellement ses ayants droit, sans remise en cause de la participation à 50% de l'employeur sur le régime obligatoire souscrit pour l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié pourra modifier son choix d'options facultatives comme suit :

- A la hausse, au 01/01 de l'année qui suit sa demande,
- A la hausse ou à la baisse, en cas de changement de situation de famille (naissance, mariage ou Pacs, divorce ou décès du conjoint), cette modification prenant effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa demande écrite,
- A la baisse après une durée de 2 ans d'adhésion dans le niveau de garanties précédent, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier qui suit sa demande.

A titre exceptionnel, lors de la mise en place du nouveau régime à effet du 1er janvier 2022, le salarié affilié antérieurement pourra souscrire à l'option supérieure à effet du 1er janvier 2022 ; et le salarié ayant souscrit

antérieurement à l'option 2, pourra exceptionnellement modifier son niveau optionnel de garanties Option 2 à la baisse vers l'option 1, à effet au plus tard du 1er avril 2022.

Les options et régimes supplémentaires figurent en annexes.

## Article 11.6 : Organismes assureurs recommandés du régime frais de santé de la Branche ÉCLAT

### Article 11.6 .1 : Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les employeurs 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, sauf cas de dispenses prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

Pour les garanties Frais de santé :

- Le groupement de co-assurance AESIO mutuelle / Malakoff Humanis Prévoyance composé de **AESIO Mutuelle**, mutuelle soumise aux dispositions 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 **MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE**, Institution de Prévoyance régie 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.
- Le groupement de co-assurance APICIL Prévoyance / Mutami composé de **APICIL Prévoyance**, Institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la Sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 321 862 500. et dont le siège social est situé 38 rue François Peissel - 69300 Caluire et Cuire et de **MUTAMI** : mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 776 950.677 et dont le siège social est situé au 70 boulevard Matabiau – BP 7051 – 31069 TOULOUSE Cedex 7
- Le groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle / MGEN composé de **Harmonie Mutuelle**, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473 et dont le siège social est situé 143 rue Blomet, 75015 PARIS et de **MGEN**, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399 et dont le Siège social est situé 3 square Max Hymans – 75748 PARIS CEDEX 15
- **UMANENS** : Union de Groupe Mutualiste régie par le Code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499 et dont le Siège social est situé 40 bd Richard Lenoir – 75011 PARIS composée de :
  - o LA MUTUELLE FAMILIALE, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 784 442 915 dont le Siège social est situé 52 rue d'Hauteville -75010 PARIS, (co-assureur, gestionnaire et distributeur)
  - o IDENTITÉS MUTUELLE, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 379 655 541 dont le Siège social est situé 24, boulevard de Courcelles -75017 PARIS (co-assureur et distributeur)
  - o L'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé 19, rue de Paris - 93013 BOBIGNY Cedex, (co-assureur et distributeur)Umanens est associée dans le cadre d'un Groupement constitué avec AG2R La mondiale, pour la distribution.

Les organismes recommandés proposent aux structures 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.

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise

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

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale 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 co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

#### **Article 11.6.2 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation**

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation 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 1<sup>er</sup> janvier 2022, soit pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

#### **Article 11.7 Degré élevé de solidarité Frais de santé (DES Frais de santé)**

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT a instauré, des garanties frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l' Accord distinct 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 leur politique d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un nouvel accord de Branche dédié au DES et qui viendra 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 politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatives aux frais de santé, l'organisme suivant :

- L'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente 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

Annexe – Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire »<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Tableau issu de l'avenant 187 du 30/09/2021 applicable au 1/01/2022.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale  
 PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale  
 FR : Frais réels engagés par l'assuré  
 LPP : Liste des produits et prestations remboursés par la Sécurité sociale  
 PLV : Prix limite de Vente  
 HLF : Honoraire Limite de Facturation  
 DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO  
 OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée  
 OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

Abréviations

PMSS 3 428 €  
 (2021)

		CCN ECLAT (1518)					
		Base		Option 1		Option 2	
		Prestations ss déduct* de la Séc. Sociale **		Prestations ss déduct* de la Séc. Sociale **		Prestations ss déduct* de la Séc. Sociale **	
GARANTIES*		DPTM	Hors DPTM	DPTM	Hors DPTM	DPTM	Hors DPTM
Optique	Équipement optique 100% Santé (Classe A) Bénéficiaire de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) Bénéficiaire de moins de 16 ans (Monture + 2 Verres) Prestation d'appairage (verres classe A + réfraction différente) Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	100% FR dans la limite de PLV		100% FR dans la limite de PLV		100% FR dans la limite de PLV	
	Équipement Libre (Classe B)						
	Monture						
	Adulte	80 €		100 €		100 €	
	Enfant	60 €		85 €		100 €	
	Verres adultes						
	Verre simple	40 €		120 €		130 €	
	Verre complexe	90 €		220 €		230 €	
	Verre très complexe	150 €		250 €		260 €	
	Verres enfants						
	Verre simple	40 €		80 €		90 €	
	Verre complexe	90 €		180 €		190 €	
	Verre très complexe	90 €		180 €		190 €	
	Prestations supplémentaires (équipement classe A ou B)						
	Prestation d'adaptation (verres classe A)	100% BR		100% BR		100% BR	
Prestation d'adaptation (verres classe B)	100% BR		100% BR		100% BR		
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR		100% BR		100% BR		
Autres suppléments pour verres de classe A ou B	100% BR		100% BR		100% BR		
Lentilles							
Remboursées par la Ss	100% BR + 3% PMSS / an		100% BR + 3% PMSS / an		100% BR + 5% PMSS / an		
Refusées par la Ss	Néant		3% PMSS / an		5% PMSS / an		
Chirurgie réfractive	10% PMSS / œil		22% PMSS / œil		35% PMSS / œil		
Dentaire	Soins et prothèses 100% Santé						
	Inlay core	100% FR dans la limite des HLF		100% FR dans la limite des HLF		100% FR dans la limite des HLF	
	Autres soins prothétiques et prothèses dentaires						
	Prothèses panier maîtrisé						
	Inlay / Onlay	125% BR dans la limite des HLF		150% BR dans la limite des HLF		175% BR dans la limite des HLF	
	Inlay core	150% BR dans la limite des HLF		175% BR dans la limite des HLF		200% BR dans la limite des HLF	
	Prothèse Incisive / Canine / 1ère Prémolaire (max 3 / an) [3]	275% BR dans la limite des HLF		350% BR dans la limite des HLF		450% BR dans la limite des HLF	
	Prothèse 2ème prémolaire et molaire (max 3 / an) [3]	200% BR dans la limite des HLF		250% BR dans la limite des HLF		350% BR dans la limite des HLF	
	Prothèses panier libre						
	Inlay / Onlay	125% BR		150% BR		175% BR	
	Inlay core	150% BR		175% BR		200% BR	
	Prothèse Incisive / Canine / 1ère Prémolaire (max 3 / an) [3]	275% BR		350% BR		450% BR	
	Prothèse 2ème prémolaire et molaire (max 3 / an) [3]	200% BR		250% BR		350% BR	
	Soins dentaires						
	Soins dentaires	100% BR		100% BR		100% BR	
Autres actes dentaires							
Parodontologie remboursée Ss	150% BR		150% BR		150% BR		
Parodontologie non remboursée Ss	Néant		Néant		Néant		
Orthodontie acceptée Ss	200% BR		250% BR		300% BR		
Orthodontie non prise en charge Ss	Néant		Néant		Néant		
Désobturation endodontique (maxi 2 actes tous les 3 ans/benef) [4]	2% PMSS / Désobturation		2,5% PMSS / Désobturation		2,5% PMSS / Désobturation		
Implantologie							
Implant + pilier dentaire (maxi 2 tous les 3 ans/benef.) [4]	8% PMSS / Implant + pilier		10% PMSS / Implant + pilier		12% PMSS / Implant + pilier		
Actes Divers	Ostéodensitométrie prescrite et prise en charge Ss	100% BR +13 € / an		100% BR + 25 € / an		100% BR + 38 € / an	
	Ostéodensitométrie prescrite et non prise en charge Ss	Néant		25 € / an		50 € / an	
	Dietéticien	25 € / séance (max 2 / an)		25 € / séance (max 2 / an)		25 € / séance (max 2 / an)	
	Médecines douces reconnues par les annuaires professionnels de praticiens et non remboursées par la Sécurité sociale (Ostéopathe / Etiopathe / Chiropracteur / Psychologue / Psychomotricien Acupuncteur, Podologue)	25 € / séance (max 2 / an)		35 € / séance (max 3 / an)		35 € / séance (max 5 / an)	
	Forfait petit appareillage prescrit et inscrit sur la LPP, avec reste à charge (hors appareillages auditifs et équipements optiques)	25 €/an		35 €/an		50 €/an	
	Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	100% BR		100% BR		100% BR	

\* La grille sera adaptée pour ce qui est du Régime Local sans modifications des niveaux de remboursements présents dans le tableau à l'exception du forfait journalier hospitalier en hospital ou clinique qui est remboursé à hauteur de 20 euros [valeur 2021] et en établissement psychiatrique à hauteur de 15 euros [valeur 2021]

\*\* Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Lorsque le professionnel de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité. Pour les prestations en euros, les montants forfaitaires sont remboursés dans la limite des frais réellement acquittés par l'assuré.

[1] Prévus à l'article L.174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

[2] Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale

[3] Limité à 3 prothèses par an par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge 125% BR (Couronnes, bridges et inter de bridge/Couronnes sur implant/Prothèses dentaires amovibles ou fixes /Réparation sur prothèses.)

[4] La durée des 3 ans est considérée à partir de la date des premiers actes ou soins réalisés et ayant donné lieu à remboursement.

## Titre XII : Suivi et pilotage du régime Prévoyance et frais de santé

En vigueur – étendu

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

La Commission paritaire nationale de gestion Santé Prévoyance est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national dans la convention 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

Cette commission paritaire :

- 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 produit 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 apporte une solution aux litiges portant 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 demandes 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 cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes recommandés.

A cet effet, les organismes recommandés lui communiquent chaque année les documents financiers, 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 pourraient s'avérer nécessaires.

La commission paritaire peut le cas échéant se faire accompagner par des Conseils indépendants pour analyser la consolidation technique 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 comptable et par exercice de survenance des résultats des dits régimes.

Enfin, en application de l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale, la mutualisation des risques 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

*En vigueur – étendu*

### Article 13.1 Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité dans le cadre du DES

#### Article 13.1.1 : Centralisation de la gestion du dispositif conventionnel de solidarité

Poursuivant un double objectif de mutualisation renforcée et de transparence, les partenaires sociaux entendent mettre en place des mécanismes de gestion centralisée des dispositifs conventionnels de solidarité, séparément pour la santé et la prévoyance, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

#### Article 13.1.2 : Principe de 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 protection sociale 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 recommandation et ce en application de l'article L912-1 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 mise en œuvre dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part.

Le fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées au niveau de la branche est ainsi assuré par cet organisme.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif centralisateur du degré élevé de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de protection sociale des salariés dans les situations les plus difficiles depuis près de 50 ans. Son expertise en matière d'action sociale destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des contextes fragilisants lui a par ailleurs permis de construire un réseau d'intervenants de qualité pouvant apporter des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle transverse en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres institutions partenaires en totale fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les relations entre cet organisme et les assureurs recommandés sont précisées par voie de protocole technique spécifique visé par les partenaires sociaux.

#### Article 13.1.3 : Choix, renouvellement ou changement de gestionnaire

Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces auditions et conformément à la signature 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 organisme gestionnaire unique de ses politiques de solidarité l'organisme suivant : l'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des recommandations négociées au niveau de la branche.

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 serait donc la fin du mandat actuel. À chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se positionnera paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire. Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

### **Article 13.2 : Financement des actions de solidarité dans le cadre du DES**

#### **Article 13.2.1 : Mutualisation 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 prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux confirment ici que toutes les primes perçues par les assureurs recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche seront mutualisées au sein des dispositifs de gestion unique centralisée, pour la santé d'une part et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé par le présent texte.

Les organismes assureurs recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de solidarité s'organiseront en conséquence, en concertation avec l'organisme gestionnaire mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs veilleront au bon fonctionnement de ces dispositifs au travers des rapports annuels 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 gestionnaire sont communs aux assureurs recommandés, pour la santé d'une part et pour la prévoyance d'autre part, et exclusivement mis en place au bénéfice des entreprises qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront se rapprocher de leur propre assureur pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations et les actions de solidarité telles qu'elles résultent des dispositions du présent texte.

#### **Article 13.2.2 - Gestion des flux et aspects comptables**

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de toutes les opérations menées en application de leur politique de solidarité.

Elles rappellent à ce titre que les dispositions du code de la sécurité sociale imposent effectivement des obligations de restitution de l'information sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gestionnaire unique centralisera le flux de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les proportions définies dans les accords de branche préexistants. Et ce, en distinguant précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, chacune des politiques de solidarité respectivement inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes devant être conçue et considérée isolément.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la perception des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les assureurs recommandés 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 conforme à celles identifiées par la branche.

Ces différentes opérations feront l'objet d'un reporting établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables existant entre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des assureurs recommandés.

Ce reporting participe aux obligations de restitution réglementaires de la branche prévues par le code de la sécurité sociale.

### **Article 13.3 : Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité DES**

Il est expressément convenu que la branche entend mettre en œuvre une politique de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé existant à son niveau.

Cette solidarité se traduit par la mise en œuvre obligatoire, pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel de la CCN ÉCLAT, des actions conventionnelles identifiées par les partenaires sociaux.

Les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux organismes recommandés par la branche, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure, avec leur propre assureur, de proposer les actions conventionnelles de solidarité présentement définies, en s'assurant dans ce cadre de leur financement.

### **Article 13.4 : Dispositions relatives au mandat confié au gestionnaire centralisé et unique**

#### **Article 13.4.1 : Mécanisme de détermination des actions conventionnelles de solidarité**

Les actions conventionnelles de solidarité seront déterminées chaque année par les partenaires sociaux avec l'accompagnement de l'OCIRP.

Ainsi, cet organisme, dans le cadre de son mandat est l'interlocuteur de la branche pour ce qui concerne la détermination des actions de solidarité qu'elle entend mettre en œuvre.

Il est convenu, à ce titre que l'organisme mandaté s'engage, en acceptant cette mission, à accompagner la branche dans l'identification de ses véritables besoins et des types de solutions appropriées.

Ces propositions seront validées par les partenaires sociaux, ces derniers ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés. Dans ce cadre, il est également convenu que

l'organisme mandaté assiste la branche dans un choix objectif des services répondant aux solutions attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme gestionnaire assurera un suivi des besoins de la branche en veillant à leur éventuelle évolution et fera des restitutions périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

A ce titre, un catalogue de Branche décrivant notamment les actions et les conditions d'accès est mis en place afin de permettre à chaque structure relevant de la CCN ÉCLAT d'en avoir connaissance et de les mettre en œuvre conformément aux dispositions prévues par le présent avenant. Par ailleurs, ces actions, leurs conditions d'accès et leur mise en œuvre sont également décrits dans l'annexe indivisible du présent avenant.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gestionnaire unique jouera un rôle général de conseil de la branche dans ce cadre et produira en tant que de besoin à la branche tous les indicateurs et outils permettant aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'arrêter ou modifier les actions utiles qui participeront à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance collective prévoyance et santé.

#### **Article 13.4.2 : Rapport annuel d'exercice de la politique de solidarité**

Les partenaires sociaux constatent que par le biais de leurs politiques de solidarité assorties de dispositifs de gestion unique centralisée, l'organisme mandaté dispose de l'ensemble des informations qui permettent l'établissement des rapports, un pour frais de santé et un pour la prévoyance, dont le contenu est à minima équivalent aux prescriptions des articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Si cette obligation incombe à la branche, il est entendu que l'organisme mandaté au titre de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité s'engage expressément, en acceptant cette mission, à formaliser lesdits rapports conformément aux exigences des textes en vigueur.

Cet organisme gestionnaire formalisera ces rapports le cas échéant avec l'aide des assureurs recommandés au niveau de la branche en coordination, au besoin, avec l'apôtreur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce travail de reporting général permettra également à la branche de disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs pour lui permettre de faire évoluer, le cas échéant, ses politiques conventionnelles de solidarité.

Un reporting particulier à l'attention des assureurs et des fournisseurs sera également formalisé par le gestionnaire, au regard de l'activité respective de ceux-ci.

#### **Annexe indivisible : Liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé**

Conformément aux dispositions du présent avenant auquel la présente liste est annexée de manière indivisible, les partenaires sociaux ont entendu mettre en œuvre les actions conventionnelles de solidarité et de prévention suivantes et ce à titre obligatoire pour l'ensemble des structures relevant du champ d'application territorial et professionnel :

<b>Prestations en prévoyance</b>			
<b>Type de service</b>	<b>Détail du service</b>	<b>Conditions d'accès</b>	<b>Coût</b>
<b>Soutien psychologique à destination des salariés/ entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Pour le salarié :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accompagner de manière anonyme pour faire face aux problèmes rencontrés dans le cadre du travail, et/ou en lien avec des problématiques plus personnelles</li> </ul> </li> <li>– <b>Pour l'entreprise :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accompagner dans la gestion des évènements traumatiques</li> <li>• Prévenir et réduire les sources de tensions et désamorcer des situations de conflits potentiels</li> </ul> </li> </ul>	<b>Salariés/ Entreprises relevant de la branche Éclat</b>	<b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du Degré élevé de solidarité sur les cotisations prévoyance, hors taxes.</b>
<b>Formation aux gestes de premiers secours</b>	<b>Formation aux gestes de premiers secours (niveau PSC1 délivrée par la protection civile).</b>	<b>Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat</b>	<b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations prévoyance, hors taxes.</b>
<b>Soutien financier en cas de maladies graves</b>	Versement d'une somme forfaitaire de 1000 € pour le salarié atteint d'une Affection longue durée exonérante à 100%.	<b>Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat</b>	<b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations prévoyance, hors</b>

			<b>taxes.</b>
<b>Soutien financier aux aidants familiaux</b>	Versement d'une somme forfaitaire de 1000 € au salarié étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2ème degré).	<b>Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat</b>	<b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations Prévoyance, hors taxes.</b>
<b>Prestations en santé</b>			
<b>Type de service</b>	<b>Détail du service</b>	<b>Conditions d'accès</b>	<b>Coût</b>
<b>Soutien psychologique à destination des salariés/ entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Pour le salarié :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accompagner de manière anonyme pour faire face aux problèmes rencontrés dans le cadre du travail, et/ou en lien avec des problématiques plus personnelles</li> </ul> </li> <li>– <b>Pour l'entreprise :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accompagner dans la gestion des évènements traumatiques</li> <li>▪ Prévenir et réduire les sources de tensions et désamorcer des situations de conflits potentiels</li> <li>▪</li> </ul> </li> </ul>	<b>Salariés/Entreprises relevant de la branche Éclat</b>	<b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.</b>

<p><b>Soutien aux salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage</b></p>	<p>Exonération de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage (ainsi) 100% de la part salariale des personnels concernés du régime de base conventionnel obligatoire doit être pris en charge).</p>	<p><b>Salariés en contrats de professionnalisation et salariés en contrats d'apprentissage d'une entreprise relevant de la branche Éclat.</b></p>	<p><b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.</b></p>
<p><b>Soutien financier au parent isolé qui vient d'avoir ou d'adopter un 1<sup>er</sup> enfant</b></p>	<p>Pour une famille monoparentale, les cotisations santé sont prises en charge pour le 1<sup>er</sup> enfant à charge pour une période de 12 mois</p>	<p><b>Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat</b></p>	<p><b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.</b></p>
<p><b>Soutien financier pour le reste à charge des frais dentaires et/ou optiques</b></p>	<p>Soutien financier de tout ou partie du reste à charge (hors PEC régime obligatoire et complémentaire santé) des frais dentaires et/ou optiques.</p>	<p><b>Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat</b></p>	<p><b>Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.</b></p>



# ANNEXE I : CLASSIFICATION ET SALAIRES

## 1.1 - Choix du groupe de classification

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

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

## 1.2 - Polyvalence de tâches

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

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

## 1.3 – Fonctions exercées à titre exceptionnel<sup>45</sup>

### 1.4 - Grille spécifique

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

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

#### **1.4.0.**

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

#### **1.4.1<sup>46</sup>.**

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

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

#### **1.4.2 : Durée et temps de travail<sup>47</sup>**

Du fait de leurs missions, la durée et le temps de travail d'un animateur technicien ou d'un professeur présentent plusieurs particularités.

Le temps de travail se décompose nécessairement en deux types d'heures de travail :

---

<sup>45</sup> Article supprimé par l'avenant 182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 et remplacé par les dispositions de l'article 1.7.4 de l'annexe 1

<sup>46</sup> Article modifié par l'avenant n°127 du 18 mai 2009, applicable depuis le 1er novembre 2009.

<sup>47</sup> Article 1.4.2 rajouté par avenant n°183 du 1er octobre 2020, en vigueur étendu

- Les heures dites « de face à face pédagogique ou de service ». Elles sont entendues comme étant : toutes heures correspondant aux cours ou ateliers donnés par le salarié, mais également toutes les heures de travail effectuées sur le lieu de travail ou dans d'autres endroits à la demande de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, inscriptions à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques...). En conséquence, toutes les heures de travail à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures de face à face pédagogique ou de service.
- Les heures dites « de préparation et de suivi ». Ces heures ont pour objet pour le salarié de préparer en amont les cours ou ateliers qui seront donnés et d'en réaliser un suivi. Ces heures sont utilisées librement par le salarié. Enfin, ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc..). La détermination des heures hebdomadaires de préparation et de suivi se fait selon le calcul suivant :
  - Pour un animateur-technicien : nombre d'heures hebdomadaires de service contractuelles d'atelier x 9h / 26h.
  - Pour un professeur : nombre d'heures hebdomadaires de service contractuelles de cours x 11h / 24h.

Conformément à l'article 1.4.3 de l'annexe I de la CCN, le temps plein légal est fixé à 26 heures de face à face pédagogique ou de service pour un animateur technicien et à 24 heures de face à face pédagogique ou de service pour le professeur.

Cela implique que la durée hebdomadaire de travail pour un temps plein se décompose de la manière suivante :

- Pour un animateur technicien : 26h de face à face ou de service + 9h de préparation = 35h
- Pour un professeur : 24h de face à face ou de service + 11h de préparation = 35h

La durée hebdomadaire de travail, préparation comprise, pour un temps partiel se détermine donc ainsi :

- Pour un Animateur technicien : au nombre d'heures hebdomadaires contractuelles d'atelier x 35 heures / 26 heures.
- Pour un Professeur : au nombre d'heures hebdomadaires contractuelles de cours x 35h / 24h.

Le déclenchement et le calcul des heures complémentaires se font conformément aux dispositions prévues à l'article 1.4.7 de l'annexe I de la CCN.

### 1.4.3

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

Animateurs techniciens : niveau 1, indice 257, horaire de service correspondant au temps plein légal : 26 heures

Professeurs : niveau 2, indice 265, horaire de service correspondant au temps plein légal : 24 heures

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

animateurs techniciens et professeurs<sup>48</sup> :

L'horaire minimal hebdomadaire de service (temps passé en face à face avec le public) pour les animateurs techniciens et professeurs est de 2 heures pour tout nouveau contrat signé après signature de cet avenant 148. Pour les contrats en cours, cette durée minimale obligatoire est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

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

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

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

#### 1.4.4.

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

#### 1.4.5.

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

#### 1.4.6.

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

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

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

#### 1.4.7 : Heures complémentaires<sup>49</sup> :

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

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de sept jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10% de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

---

<sup>48</sup> Dispositions introduites par l'avenant 148 du 23 juin 2014 entré en vigueur le 2 novembre 2014, et reconduites par l'avenant n°164 du 20/12/2017 puis par l'avenant 202 du 23 septembre 2023 jusqu'au 31 décembre 2027.

<sup>49</sup> Article ajouté par l'avenant n°148 du 23 juin 2014 applicable depuis le 2 novembre 2014, reconduit par l'avenant n°164 du 20/12/2017 puis par l'avenant 202 du 23 septembre 2023 jusqu'au 31 décembre 2027.

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

#### 1.4.8 : Complément d'heures<sup>50</sup> :

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

- Si l'horaire demandé dépasse le tiers de la durée inscrite au contrat ;
- Si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de deux heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

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

- Cas prévus, hors remplacement, pour le recours au contrat à durée déterminée par le code du travail (saisonnier, usage, accroissement temporaire d'activité). Pour ces cas, le recours est limité, globalement, à 4 fois par an, avec pour chaque recours un plafond de deux semaines consécutives maximum ;
- Remplacement d'un salarié temporairement absent, quel que soit le motif de l'absence. Pour ce cas, aucune limite en nombre d'avenant n'est fixée.

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

L'avenant proposé devra indiquer :

- Les motifs de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, usage, saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;
- En cas de remplacement, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- Si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la Convention Collective de l'Animation ;
- La durée de l'avenant ;
- L'horaire du salarié durant cette période ;
- La répartition de l'horaire durant cette période ;
- La rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- Le lieu d'établissement de l'activité.

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

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

#### 1.4.9 : Priorité d'emploi

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

Hors le cas prévu au 2<sup>ème</sup> 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

---

<sup>50</sup> Article ajouté par l'avenant n°148 du 23 juin 2014 applicable depuis le 2 novembre 2014, reconduit par l'avenant n°164 du 20/12/2017 puis par l'avenant 202 du 23 septembre 2023 jusqu'au 31 décembre 2027.

n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente Convention Collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposées à l'ensemble des salariés par affichage interne.

#### **1.4.10 : Cumul d'activité relevant des grilles spécifique et générale<sup>51</sup>.**

##### **Préambule**

Afin de favoriser l'emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/direction, voire d'animation post et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe 1 et de l'article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

##### **1.4.10.1 : Fonctions contractuelles**

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

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau 1 ou 2 ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces 2 fonctions.

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

##### **1.4.10.2 : Horaire contractuel**

Le contrat de travail devra indiquer :

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

##### **1.4.10.3 : Calcul de l'horaire mensuel contractuel**

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

- Cas où le salarié relève du niveau 1 (animateur technicien) :

$[(\text{Horaire de service} / 26) \times 151.67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1.1) / 12]$

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

$[(\text{Horaire de service} / 24) \times 151.67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1.1) / 12]$

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

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

---

<sup>51</sup> Dispositions de l'avenant n°163 du 20 décembre 2017 reconduites par l'avenant 202 du 23 septembre 2023 pour une durée indéterminée.

#### 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) :

250 x valeur du point x Horaire mensuel contractuel / 151.67

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

260 x valeur du point x Horaire mensuel contractuel / 151.67

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

$(\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1.1 / 12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point}$   
151.67

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

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

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

### 1.5. - Grille de classification<sup>52</sup>

En vigueur étendu

#### 1.5.1 – Nouvelle grille à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022<sup>53</sup>

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
<b>A</b>	<b>257</b>	<i>Les consignes et processus sont mis en œuvre. Le contrôle est permanent.</i>	<i>Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ou des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli). Peut avoir la gestion d'un fond de caisse.</i>	<i>Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples</i>	<i>Echanges professionnels courants</i>
<b>B</b>	<b>265</b>			<i>Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple.</i>	<i>Les échanges sont variés et s'adressent à des interlocuteurs différents</i>
<b>C</b>	<b>285</b> (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de	<i>Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est</i>	<i>Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/le</i>	<i>Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un</i>	

<sup>52</sup> Article modifié par l'avenant n°182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

<sup>53</sup> Article modifié par l'avenant 193 du 12 avril 2022 en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022 étendu par arrêté du 18 juillet 2022

	quelques personnes, le salarié bénéficie de 10 points supplémentaires)	périodique.	conseil d'autres salariés	domaine d'activité	Les échanges supposent une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits
<b>D</b>	<b>305</b>	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Participe à l'élaboration des procédures de l'équipe/du service. Implique des fonctions de coordination et de « contrôle » d'autres salariés.		
<b>E</b>	<b>325</b>	Le salarié interprète et adapte les processus et leur mise en œuvre sous le contrôle ponctuel de son responsable hiérarchique			Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
<b>F</b>	<b>350</b>	Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les	Participe à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.

<b>G</b>	<b>375</b>	écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	son exécution. Il peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.	d'intervention	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
<b>H</b>	<b>400</b>	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori.	Définit et assume la politique économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre.	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.	
<b>I</b>	<b>450</b>	écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori.	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.	
<b>J</b>	<b>500</b>	Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation du travail. Il doit détenir une délégation permanente de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires			
<b>K</b>	Salarié répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant				

### 1.5.2 – Application aux salariés en poste au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Le groupe de classification étant déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié, il conviendra 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 formaliser 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 retenir ce nouveau coefficient et de le compléter par des points distincts afin de maintenir la rémunération du salarié. Dans ce cas, les points en compléments devront être valorisés par la valeur de point dite V2.

### **1.5.3—Application particulière pour le groupe A**

Par dérogation à l'article 1.5.1 de la CCN, le coefficient du groupe A fixé à 247 points entrera en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 1.5.4 – Grille spécifique de la CCN**

Le présent article modifie l'article 1.4 de la CCN intitulé « grille spécifique » comme suit :

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, l'indice de rémunération des animateurs techniciens (niveau 1) est fixé à 250 points.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, l'indice de rémunération des professeurs (niveau 2) est fixé à 260 points.

### **1.6 - Définition des catégories<sup>54</sup>**

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

### **1.7 – Salaires<sup>55</sup>**

*En vigueur étendu*

#### **1.7.1- Calcul de la rémunération**

##### **1.7.1.1 – Principes généraux de la double valeur du point**

A compter du 1<sup>er</sup> 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 minimal de branche. Ce coefficient minimal de Branche correspond au nombre de points du groupe A de la classification de la Branche ÉCLAT (*Ex-animation*). Ainsi cette 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 correspondant au groupe de classification concerné, supérieurs au coefficient minimal du groupe A.

Chacune des deux valeurs de point est ouverte à négociation chaque année dans le cadre de la négociation

---

<sup>54</sup> Article modifié par l'avenant n°182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

<sup>55</sup> Article modifié par l'avenant n°182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

annuelle obligatoire.

### 1.7.1.2 – Valeurs de point et principe d'évolution

#### 1.7.1.2.1 – Les valeurs de point (avenant 194)

*En vigueur, étendu*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- La valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,01 €.
- La valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,60 €

#### 1.7.1.2.2 – Principe d'évolution des valeurs de points

A compter de 2022, la négociation collective prévoira systématiquement l'évolution de la valeur du point V1 sur trois années successives, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Les valeurs négociées seront susceptibles de faire l'objet de révisions au cours de cette période triennale.

La valeur du point V2 sera négociée et définie annuellement dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire.

### 1.7.1.3 – Rémunération

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte du coefficient conventionnel affecté à chaque groupe et des éléments complémentaires, tels que notamment, les points d'ancienneté, et toutes autres primes qu'elles soient exprimées en points ou non, etc... Les éléments exprimés en points sont alors valorisés par une des valeurs de point prévues à l'article 1.7.1.2.

#### a) Définition du salaire conventionnel

Le salaire conventionnel se compose (pour son calcul) en :

- Une partie fixe et commune à tous les emplois. Elle est égale : au coefficient affecté au groupe A multiplié par la valeur de point 1 (V1).
- Une partie, qui correspond à la différence entre le coefficient affecté au groupe ou niveau concerné et le coefficient minimal du groupe A multiplié par la valeur de point 2 (V2).

**Ainsi, le calcul du salaire conventionnel brut du salarié est le suivant :**

**Salaire conventionnel Brut =** (coefficient du groupe A) x V1+ (coefficient du groupe ou niveau – coefficient du groupe A) x V2.

Ce salaire conventionnel brut est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Pour les salariés des groupes A à J, ainsi que pour les niveaux 1 et 2 de la grille spécifique prévue par l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN, le salaire conventionnel doit figurer, *au prorata* du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paye.

#### b) Les autres éléments de la rémunération

La rémunération se compose du salaire conventionnel et d'autres éléments tels que les points d'ancienneté, les primes de coupures, les primes de reconstitution de carrière, etc...

Chaque élément de la rémunération devra faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.  
Sauf pour l'ancienneté ou stipulation expresse au sein de la CCN ÉCLAT et de ses avenants, c'est la valeur de point dite V2 qui s'applique par défaut aux autres éléments de rémunération exprimés en points.

Pour les associations ayant mis en place d'autres éléments de rémunération que ceux prévus dans la CCN Éclat avec un nombre de points, il appartient à l'association de déterminer quelle valeur du point elle souhaite appliquer. A défaut de précisions, il faudra appliquer la V2.

#### c) Égalité femmes- hommes

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe « à travail égal, salaire égal ».

### 1.7.2. Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté<sup>56</sup>

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

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée 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 bénéficient exceptionnellement de 4 nouveaux points d'ancienneté en 2022 sous conditions d'avoir exécuté 24 mois de travail effectif ou assimilé depuis cette dernière attribution en 2020.

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 dite 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.

### 1.7.3 – Valorisation du fait du renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié<sup>57</sup>

#### 1.7.3.1 – Objet

Au cours de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise, les salariés sont amenés à consolider et/ou développer des compétences au sein de leur poste de travail. Afin de reconnaître ces évolutions, il est institué la mise en place d'entretien périodique pouvant donner lieu à une valorisation du salaire conventionnel.

#### Article 1.7.3.2 : Modalités d'évaluation

---

<sup>56</sup> Article modifié par l'avenant 189 du 6 décembre 2021, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022

<sup>57</sup> Article créé par l'avenant 182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022

Afin d'évaluer ces évolutions comme l'acquisition d'une nouvelle compétence ou une meilleure maîtrise de compétences détenues, un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique devra avoir lieu. Ce dernier devra se tenir tous les quatre ans. Il devra être formalisé par un écrit.

Pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur de cet avenant, le premier entretien relatif à la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle devra se tenir à la date anniversaire d'ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l'embauche.

#### **Article 1.7.3.3 : Critères d'évaluation**

Afin d'évaluer le renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste par le salarié, l'employeur se base sur l'analyse combinée de plusieurs critères.

Ces critères sont les suivants :

- **« La formation professionnelle » :**
  - o Le suivi d'une action de formation professionnelle en vue d'une évolution professionnelle en interne.
  - o L'acquisition d'une certification ou d'un bloc de compétences en vue de l'acquisition d'une certification.

Dans les deux cas, la formation professionnelle doit résulter d'un projet co-construit entre l'employeur et le salarié et, elle doit permettre le développement de compétences en lien avec le projet de la structure. Les actions de formation visant l'adaptation au poste ne sont pas prises en compte.

- **« Le développement des compétences en lien avec le poste occupé » :**
  - o 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.
  - o 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 convient de se référer à la fiche de poste du salarié.

- **« L'impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants » :** adaptation des compétences face à de nouveaux enjeux ou projets nécessaires au développement de l'entreprise. Pour être pris en compte, ces nouveaux enjeux, dits structurants, doivent être clairement identifiés par l'employeur et faire l'objet d'une communication transparente 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 devront 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 valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle. Cette information sera détaillée par groupe de classification et par genre.

#### **Article 1.7.3.4 : Montant de la valorisation et modalités d'octroi**

Dans la mesure où cette valorisation vise à reconnaître un renforcement de la maîtrise professionnelle au sein du poste de travail, cette dernière s'effectue par l'application d'un taux de majoration sur le coefficient du groupe de rattachement, aboutissant à un nouveau coefficient pour le salarié.

Par exception, à l'issue du premier entretien, l'octroi d'une valorisation 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 valorisation correspond, le cas échéant, à un taux de majoration

du coefficient du groupe de rattachement décidé librement par l'employeur.

Le salarié ne peut se voir refuser 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 valorisation qui ne pourra être inférieure à 1% de son coefficient de groupe de rattachement.

Pour les salariés à temps partiel, le taux de majoration s'applique également sur le coefficient du groupe de rattachement. C'est alors la rémunération qui est proratisée par rapport à leur durée de travail.

Pour toute valorisation en application de cet article, qui aboutit à un nouveau coefficient avec une décimale, il conviendra d'arrondir au point supérieur.

En cas de changement de groupe, ce pourcentage attaché à la maîtrise professionnelle d'un poste ne s'applique plus sauf si le nouveau classement implique un coefficient inférieur, le coefficient le plus favorable sera alors retenu.

#### **Article 1.7.3.5 : Remise d'un livret de parcours professionnel au salarié**

Afin de permettre à l'employeur et au salarié d'assurer le suivi de la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle un livret de parcours professionnel au sein de l'entreprise sera remis au salarié. Il permettra à chacune des parties de s'y référer lors de l'entretien périodique.

Afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la mise en œuvre de ces dispositions, les partenaires sociaux établiront ce livret de parcours professionnel au plus tard pour le 1er janvier 2022. Pour ce faire, les travaux débiteront dès le second semestre 2020.

### **1.7.4 – Indemnités liées au contexte de l'emploi<sup>58</sup>**

#### **Article 1.7.4.1 : Objet**

Certaines situations remarquables d'emploi nécessitent d'être mieux prises en considération notamment au niveau de la rémunération sans 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 remarquables et ainsi prévoir des indemnités de sujétions particulières.

Pour valoriser ces situations remarquables d'emploi, il est instauré une indemnité intitulée « indemnité liée au contexte de l'emploi » au sein de la CCN.

#### **Article 1.7.4.2 : Situations remarquables d'emploi donnant lieu à l'attribution d'une indemnité particulière**

##### a) La plurivalence verticale :

Elle est entendue comme étant la situation dans laquelle le salarié exerce diverses activités relevant de deux groupes distincts de la classification.

Ainsi, lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente ou temporaire des activités qui relèvent de qualifications correspondant à un groupe supérieur au sien, dans ce cas le versement de l'indemnité doit être dû sous conditions suivantes :

- Si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont inférieures à 20% du temps de travail hebdomadaire 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.

---

<sup>58</sup> Article créé par l'avenant 182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022

- Si la plurivalence verticale est supérieure à 20% du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel du salarié, il convient de distinguer la situation selon qu'elle est permanente ou temporaire :

- Si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont exercées de manière permanente et sont supérieures à 20% du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel, dans ce cas, il conviendra d'appliquer l'article 1.2 de l'annexe 1 de la CCN ECLAT donnant ainsi lieu au classement du salarié dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée.

- Si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont exercées de manière temporaire et sont supérieures à 20% du temps de travail hebdomadaire 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) La plurivalence horizontale

Elle est entendue comme étant la situation où le salarié occuperait une fonction principale ainsi qu'une fonction accessoire dans le même groupe de la classification.

Ainsi, afin de valoriser la polyvalence permanente ou temporaire des fonctions accomplies 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 hebdomadaire ou annuel contractuel.

Le montant plancher de cette indemnité est égal à 2 % du coefficient du groupe de rattachement du salarié.

Cette valorisation ne se substitue pas aux heures complémentaires ou supplémentaires qui seraient éventuellement mobilisées pour réaliser cette mission.

#### **Article 1.7.4.3: Conditions de versement**

Dans la mesure où les indemnités liées au contexte d'emploi valorisent des situations remarquables d'emploi, 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 versement de l'indemnité devra avoir lieu mensuellement et au prorata 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 remarquable d'emploi décrite. Dès lors que cette situation cesse, l'indemnité n'est plus due.

Les indemnités liées au contexte de l'emploi concernent les salariés relevant du groupe A au groupe F.

Dans le cas où une entreprise aurait déjà valorisé une de ces situations, les valorisations prévues par le présent texte ne se cumulent pas. Dans ce cas, il conviendra de retenir la valorisation la plus favorable.

En cas de valorisation, il convient de l'indiquer sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette valorisation est proratisée par rapport à leur durée de travail.

#### **1.7.5 – Reconstitution de carrière à l'embauche<sup>59</sup>**

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

- Ancienneté de branche : Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.

---

<sup>59</sup> Article modifié par l'avenant 182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022

Cette prime sera égale à deux points par année entière.

- Ancienneté dans l'Economie Sociale et Solidaire (associations, mutuelles et coopératives...) : Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.
- Ancienneté dans un autre secteur privé ou public : Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle dès lors que le (les) emploi(s) précédemment occupé(s) est (sont) de même nature que celui pour lequel le salarié est recruté. Le versement de cette prime s'applique à compter des embauches au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les primes prévues au 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> tiret seront égales à un point par année entière.

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

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de ces points est proratisée par rapport à leur durée de travail.

### 1.7.6 Déroulement de carrière<sup>60</sup>

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé.

Les points « déroulement de carrière » détenus antérieurement à cette date, par le salarié, restent acquis.

Ainsi, à compter de cette date, tous les salariés bénéficiant de points relatifs au déroulement de carrière conserveront ces points sur une ligne distincte de leur fiche de paie.

## 1.8 Exemples d'emplois et formations

### 1.8.1 Généralités

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

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

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

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

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

### 1.8.2 Exemples d'emplois

Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, aide de cuisine, agent de maintenance, agent de service, agent de surveillance ou de sécurité, agent technique d'entretien, employé de restauration, standardiste, surveillant post et périscolaire...
Groupe 3	Agent d'accueil et d'information, agent d'accueil et de vente, secrétaire, agent de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide comptable, aide documentaliste, aide éducateur, animateur périscolaire, auxiliaire de puériculture,

<sup>60</sup> Article modifié par l'avenant n°182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

	commis de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...
Groupe 4	Animateur, animateur ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, garde-animateur (environnement), guide accompagnateur, guide, informateur jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicien spectacle...
Groupe 5	Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économiste, conseiller familial ou professionnel, directeur CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, guide accompagnateur, informateur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale...
Groupe 6	Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de mission, chef comptable, conservateur, conseiller familial ou professionnel, documentaliste-bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, guide accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur...
Groupes 7 - 8	Conservateur, directeur administratif et financier, directeur d'association, directeur d'équipement, directeur de service...

### 1.8.3. Principales certifications spécifiques à la branche

Le tableau ci-dessous indique pour les principaux diplômes du champ de l'animation les niveaux auxquels ils se situent (Niveau IV à II).

Il est rappelé que ce n'est pas le diplôme en soi qui conduit à un niveau de classification, mais bien le type d'emploi que ces diplômes permettent d'exercer.

Niveaux	Certifications
Niveau IV	BEATEP ou BP JEPS
Niveau IV	BEES 1er degré
Niveau IV	CQP Animateur 1er degré
Niveau III	Educateur jeunes enfants, Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
Niveau III	DEFA
Niveau III	DE Danse ou musique, DUMI musique
Niveau III	DEUST
Niveau III	DUFA
Niveau III	DUT/ BTS Carrières Sociales option Animation
Niveau II	BEES 2ème degré
Niveau II	DE-DPAD
Niveau II	Licence professionnelle d'animation
Niveau II	CA Danse ou musique



## Protocole d'accord sur les modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant 46 du 2 juillet 1998

### Article 1 : Horaire figurant sur la fiche de paie

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

- Professeurs :  $Hs \times 39 \times 4.33 / 24$
- Animateurs techniciens :  $Hs \times 39 \times 4.33 / 26$

**Hs** représente l'horaire hebdomadaire de service.

### Article 2 : Salariés à temps partiel

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

- Professeurs :  $Hs \times 8100 / 24$
- Animateurs techniciens :  $Hs \times 7000 / 26$

**Hs** représente l'horaire hebdomadaire de service.

### Article 3 : Prime d'ancienneté

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

- Professeurs :  $Hs \times P \times V / 24$
- Animateurs techniciens :  $Hs \times P \times V / 26$

**Hs** représente l'horaire hebdomadaire de service.

**P** représente le nombre de points d'ancienneté acquis.

**V** représente la valeur du point.

### Article 4 : Calcul de la prime différentielle

#### 4.1 Salaire de référence 1997/1998

Le salaire annuel de référence est composé de la totalité des sommes perçues entre le 1/9/97 et le 31/8/98.

Le salaire mensuel de référence est obtenu en divisant le salaire annuel de référence par 12.

#### 4.2 Horaire de référence 1997/1998

L'horaire de référence se calcule en divisant le nombre total d'heures effectuées en présence du public au cours de la période 1997/1998 par le nombre de semaines d'ouverture de l'activité.

#### 4.3 Salaire horaire de référence 1997/1998

Le salaire horaire de référence se calcule en divisant le salaire annuel de référence obtenu à l'article 4.1 par l'horaire obtenu à l'article 4.2

#### 4.4 Calcul du salaire théorique 1997/1998

Le salaire théorique se calcule conformément à l'article 2, auquel on ajoute une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 3, l'ensemble calculé en prenant l'horaire de référence défini à l'article 4.2

#### 4.5 Calcul de la prime différentielle

Lorsque le salaire mensuel de référence calculé à l'article 4.1 est supérieur au salaire théorique défini à l'article 4.4, le salarié a droit à une prime différentielle horaire calculée comme suit :

- Professeurs :  $(D \times 24) / (H \times 39 \times 4.33)$
- animateurs techniciens :  $(D \times 26) / (H \times 39 \times 4.33)$

**D** représente la différence entre les deux salaires mensuels

**H** représente l'horaire de référence

Cette prime est acquise de manière définitive et sera versée chaque mois en fonction du nombre d'heures figurant sur la fiche de paye.

#### Article 5 : Echancier d'ancienneté

Le salaire horaire défini à l'article 1.4.4 de l'annexe I et autorisant un échancier de mise en place de l'ancienneté est calculé comme suit :

$$S \times 12 / H$$

**S** représente le salaire mensuel théorique calculé à l'article 4.4

**H** représente l'horaire total effectué en présence du public en 1997/1998 utilisé à l'article 4.2.

#### Article 6

Le présent protocole prend effet le premier septembre 1998.

# ANNEXE IV : CREATION ET RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

## Préambule

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) dans le secteur d'activité de l'animation socioculturelle.

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

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant de la Convention Collective de l'animation socioculturelle.

## 1. Modalités de création des C.Q.P.

**1.1.** La C.P.N.E.F. est mandatée en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des C.Q.P. ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et la délivrance des C.Q.P. aux salariés.

**1.2.** La décision de valider un C.Q.P. est prise par les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges qui doit comporter notamment :

- Le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- La vérification de l'absence de diplômes d'Etat correspondants ;
- Le référentiel de compétences de l'emploi visé ;
- Le profil professionnel et les perspectives d'emploi;
- Les conditions de mise en œuvre du C.Q.P.;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- Les modalités de prise en compte des acquis professionnels.

**1.3.** Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les C.Q.P. évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

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

## 2. Organisation de la préparation des C.Q.P

**2.1.** Pour pouvoir préparer des salariés à un C.Q.P., un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit obtenir l'agrément de la C.P.N.E.F.

**2.2.** Cet accord est donné sur la base d'une demande comportant notamment :

- Les modalités pratiques de la formation et de son financement ;
- Les modalités d'organisation de l'alternance ;
- Les modalités de prise en compte des tuteurs et de leur formation spécifique.

## 3. Délivrance des C.Q.P.

**3.1.** Un C Q.P. ne peut être délivré qu'aux stagiaires qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des

connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du C.Q.P.

**3.2.** Pour la passation des épreuves, un jury est constitué par cinq personnes dont :

- Le responsable de la formation ;
- Un représentant des organisations d'employeurs désigné par la C.P.N.E.F.;
- Un représentant des organisations de salariés désigné par la C.P.N.E.F.;
- Deux experts désignés par les représentants de la C.P.N.E.F.

#### **4. Reconnaissance des C.Q.P.**

**4.1.** Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur qualification.

**4.2.** L'envoi d'un salarié en formation préparatoire à un C.Q.P., ou l'existence de la possession d'un C.Q.P. lors de l'embauche, vaut présomption de classification au niveau du C.Q.P. requis.

#### **5. Liste des C.Q.P.**

Animateur socioculturel premier degré (groupe III des classifications).

## Avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi - solidarité (C.E.S.)

Le présent accord a pour objet, en complétant les dispositions contenues dans les textes législatifs et réglementaires, de préciser les conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité par les employeurs assujettis à la Convention Collective de l'animation socioculturelle.

Les signataires considèrent qu'il convient d'être rigoureux dans l'utilisation de ce dispositif et à cette fin adoptent des modalités d'application complémentaires.

Ils conviennent de se retrouver un an après son extension pour faire le point sur son exécution et y apporter les modifications nécessaires.

Cet accord sera complété, dans chaque entreprise par l'information prévue à l'article 1er du présent accord.

### Article 1

La signature d'une première convention avec l'Etat tel que prévu à l'article 322-4-7 du code du travail donnera lieu dans chaque entreprise à une information présentée pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

Cette information définira dans le cadre du projet global de l'association, les activités nouvelles, le développement des activités existantes, ainsi que les emplois existants et/ou nouveaux qui sont concernés par la convention passée avec l'Etat.

### Article 2

Le rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4-7 porte sur :

- Les conditions de réalisation des projets d'insertion ;
- Les modalités de la formation complémentaire ;
- l'évaluation des qualifications acquises ;
- Les conditions de l'accompagnement du salarié ;
- Le suivi du C.E.S. en fin de contrat (création d'emploi, projet personnel de formation...).

Ce rapport est présenté pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

### Article 3

L'employeur doit permettre à toute personne bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité l'accès à la formation professionnelle.

A cet effet, chaque employeur de C.E.S. devra demander à l'Etat la prise en charge d'une formation en fonction des dispositions prévues par les textes sur les contrats emploi-solidarité.

De la même manière, les titulaires du contrat emploi-solidarité doivent pouvoir prétendre aux dispositions du plan de formation de l'entreprise.

### Article 4

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

#### **Article 4.1. Tutorat exercé par un salarié**

Chaque salarié dont la durée de travail correspond au minimum à un mi-temps ne peut être tuteur de plus de trois personnes bénéficiant de mesures pour l'emploi.

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

En l'absence de salariés, ou de salariés susceptibles d'être tuteur, le tutorat est exercé par un administrateur possédant les compétences requises. Dans ce cas, l'entreprise ne peut conclure plus de deux contrats emploi-solidarité simultanément.

#### **Article 5**

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

#### **Article 6**

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité sont électeurs ou éligibles lors des élections de représentants du personnel en fonction des règles appliquées à l'ensemble du personnel.

## ANNEXE V : Contrat de travail à temps partiel à double horaire

### PREAMBULE

L'activité basée sur le rythme scolaire, d'un grand nombre de structures de la branche entraîne pour des salariés l'existence de périodes travaillées comportant des alternances d'horaires.

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

### Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application

Le présent accord concerne tous les salariés à temps partiel dont l'activité est basée sur un double horaire (périodes scolaires, périodes de congés scolaires).

### Article 2 : Droit syndical et Institutions Représentatives du Personnel

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être délégué syndical .

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être représentant du personnel.

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut participer aux réunions des commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la convention de l'animation.

Les heures de délégation ou de commission prises par les salariés sous contrat de travail à double horaire, pendant les périodes basses, sont payées comme temps de travail.

### Article 3 : Rémunération

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

### Article 4 : Congés payés

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire bénéficie de 5 semaines de congés payés par cycle de travail de 12 mois et ceci dès l'année d'embauche.

Le contrat de travail doit prévoir le nombre de semaines maximum qui peuvent être prises en période haute, sans que ce nombre puisse être inférieur à trois dont au moins 2 semaines consécutives entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août.

### Article 5 : Contrat de travail

En outre, le contrat de travail précise :

- L'heure annuel minimal de travail ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- Les règles de modification éventuelles de cette répartition.

# Accord de branche du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination

## Préambule

La branche de l'Animation a toujours été attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie à une nation, son identité de genre, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

L'accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel.

Pour cela, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- La sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- Le recrutement ;
- La mixité dans l'emploi ;
- La gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion, mobilité professionnelle) ;
- L'égalité salariale ;
- L'organisation et l'aménagement du temps de travail, conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

## Rappel des obligations légales :

**Article L. 1132-1 du Code du travail** : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, « telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, » notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

**Article L.1132-2 du même code** : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

**Article L.1132-3** : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. »

**Article L.1132-3-1** : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur. »



**Article L.1132-4 :** « Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. »

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelles et de non-discrimination :

- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L2242-5 et L.2242-6 du Code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L.2242-7 et L.2242-10 du Code du travail) ;

- L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L.1142-1 à L.1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L.3221-1 à L.3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes / femmes sont sanctionnées au titre de l'article L.1146-1 du Code du travail.

#### Rappel de ce qui existe déjà dans la CCNA :

- Article 2.1 alinéa 2 : « L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.
- Article 4.1 : « En cas de vacances ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, dont un exemplaire est affiché. S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce de la vacance, et le groupe de classification est indiqué. Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité. Une réponse écrite et motivée est donnée, si elles ne sont pas retenues. Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées ».
- Article 4.3 : « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

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

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

- Article 5.8.1.1. : « Les entreprises ayant recours au travail de nuit, veilleront particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité.
- Article 6.3.4. : « La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ».

### Article 1 : champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche de l'Animation.

Sont exempts de l'application de cet accord, les entreprises qui auront déjà signé un accord d'entreprise ou mis en place un plan d'action mieux disant portant sur le même sujet avant la date d'extension de l'accord.

### Article 2 : sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des comportements et pratiques au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les dirigeants salariés ou bénévoles et les responsables RH.

Les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès des entreprises et des instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT ...).

Pour se faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- Des campagnes d'information ;
- Des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion ...) ;
- Des publications ;
- Internet ;
- Intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des dirigeants salariés ou bénévoles. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

*Indicateurs possibles :*

- *Nombre de dirigeants salariés ou bénévoles et responsables RH formés aux enjeux de non-discrimination ;*
- *Nombre de réclamations par les DP portant sur la discrimination.*

### Article 3 : recrutement et intégration des salariés

#### **3-1 Le recrutement :**

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs c'est à dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi doivent garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV ...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée par écrit lorsque le candidat a été reçu en entretien.

*Indicateurs :*

- *Nombre et répartition des embauches CDI par sexe / fonction / groupe d'embauche / salaire ;*
- *Nombre et répartition des embauches CDD par sexe / fonction / groupe d'embauche / salaire ;*
- *Pourcentage des femmes recrutées à un poste d'encadrement sans responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année n-1 ;*
- *Pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année n-1 ;*

### **3-2 L'intégration :**

Pour prévenir les discriminations au sein des entreprises, les parties signataires souhaitent mettre en place une politique d'accueil et d'intégration des salariés au sein des entreprises de la branche.

Il s'agit notamment de mettre en place une procédure d'intégration passant par une information homogène et un accompagnement adapté à la prise de fonction, et ainsi de :

- Permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- Acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- Et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les entreprises devront utiliser des outils susceptibles de les accompagner dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés :

- Remise au nouvel embauché des documents de l'entreprise facilitant son accueil et son intégration ;
- Visite du lieu de travail et sa présentation aux équipes ;
- Liste des représentants du personnel et présentation du fonctionnement des IRP ;
- Réunions ou sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés (si la taille de la structure le permet).

### **Article 4 : mixité dans l'emploi**

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement les femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires (exemple : encadrement) et inversement, à augmenter progressivement les hommes dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires (exemple : activité périscolaire).

Les établissements ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements d'enseignement professionnel pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

### **Article 5 - la gestion des parcours d'évolution professionnelle**

#### **5-1 La formation**

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes et notamment dans les fonctions à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront :

- A prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- A proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- A proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

*Indicateurs :*

- *Nombre d'heures de formation par sexe / emploi / quotité de temps de travail / nature du contrat de travail ;*
- *Nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation proposée par l'entreprise pendant 3 années consécutives par sexe / âge / emploi / quotité de temps de travail ;*

## **5-2 La promotion et la mobilité professionnelle**

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la qualité du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Le traitement des candidatures internes doit être effectués de manière égalitaire pour tous les candidats

*Indicateurs :*

- *Nombre de promotions (changement de groupe) par sexe / fonction / ancienneté dans le groupe précédent;*

## **Article 6 - égalité salariale**

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L3221-2 du Code du travail, les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

*Indicateurs :*

- *Rémunération annuelle brute moyenne par sexe / groupe de classification / tranche d'âge.*

Les entreprises s'engagent à supprimer/réduire les écarts injustifiés de rémunération entre les salariés.

Les seuls critères objectifs permettant de justifier un écart de rémunération sont l'ancienneté, les fonctions,

les responsabilités, la qualification.

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salarié(e) de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles perçues par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle.

## **Article 7 - conciliation entre vie professionnelle et vie privée**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

### **7-1 Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail**

Les entreprises de la branche veilleront à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

Les demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Conformément à l'article L.3123-24 du Code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié et notamment qu'il ne fasse pas obstacle à l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

### **7-2 Congés liés à la parentalité**

Les congés maternité, paternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence

pour congé maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation à temps complet notamment grâce aux dispositifs suivants :

- La communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- La proposition systématique au salarié d'un entretien lors de la reprise de l'activité. Cet entretien sera l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

### **Article 8 – rôle de la branche**

- En collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, l'objectif est de produire, dans la mesure des contraintes opérationnelles de mise en œuvre, un rapport comprenant les éléments suivants :
  - o Répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
  - o Répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
  - o Répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
  - o Répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
  - o Répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;
  - o Répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles ;
  - o Comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par groupe de classification, salaires minima observés des cadres et non cadres par sexe et par groupe, écart type observé des cadres et non cadres par sexe et par groupe ;
  - o Mouvement du personnel : embauche, changements de classification, sorties ;
  - o Accès aux différentes actions de formation.
- Intégrer dans les travaux et études menées par l'Observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- Sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de non-discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.

### **Article 9 : durée de l'accord – entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties décident de mettre en place une commission de suivi du présent accord pour les signataires qui aura pour compétence de proposer tout aménagement nécessaire pour faire évoluer l'accord.

Il est convenu, en outre, que les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans pour réexaminer la pertinence des dispositions qu'il contient et les adaptations devant lui être apportées.

### **Article 10 : révision et dénonciation**

Tout signataire du présent accord aura la faculté de demander la révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen probant aux autres parties signataires et mentionner les dispositions dont la révision est demandée.

Dans un délai de trois mois maximums suivant la date de la notification de la demande de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant portant révision entreront en vigueur dans les conditions qui y seront

précisées.

Au cas où les négociations engagées suite à la demande de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne permettraient pas la signature d'un avenant applicable, les dispositions du présent accord demeurerait applicables.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de notifier cette dénonciation aux autres parties et de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Elle produira les effets prévus aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

#### **Article 11 : publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension dans les formes et suivant les modalités requises.

## Accord du 15 Février 2013 relatif à la prévention et aux risques psychosociaux dont le stress au travail

*En vigueur, étendu*

### Préambule

Dans sa Déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi adoptée en novembre 2007, l'USGERES s'est engagée à promouvoir la santé au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Cette préoccupation a abouti à la rédaction d'un texte d'orientations sur le thème de la promotion et de la prévention de la santé au travail le 31 juillet 2010.

Les parties signataires de l'accord avec l'USGERES (CGT-FO, CFE-CGC, CFDT, CFTC) réaffirment leur volonté de :

- Prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L 4121-1 du Code du travail ;
- Reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés de l'économie sociale ;
- Apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
- Comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
- Améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
- Veiller à l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
- Favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à l'économie sociale ;
- Promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

Pour organiser la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le secteur de l'économie sociale, les parties signataires doivent signer leur propre accord sur les risques psychosociaux dans chacune des branches en s'appuyant notamment sur les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 2 juillet 2008, qui stipule que les entreprises doivent mettre en 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 le stress au travail afin d'élaborer un accord au niveau de la branche.

Cette démarche est menée de manière concrète, pluridisciplinaire et partagée avec l'ensemble des acteurs médicaux, sociaux et de prévention (dont les instances représentatives du personnel), et de gestion des ressources humaines dans le respect de leurs prérogatives respectives. Elle a vocation à s'appuyer pour sa déclinaison opérationnelle notamment sur les préconisations méthodologiques et les recueils de données de l'INRS et de l'ANACT.

Le présent accord tend à développer ou illustrer des bonnes pratiques en ce qui concerne le stress dans sa dimension collective et/ou liée à l'organisation du travail.

Il vise à augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les structures, les salariés et leurs représentants afin de prévenir, détecter et remédier aux problèmes de stress professionnels.

Il a pour objectif de préconiser des modes d'organisation, de gestion du personnel et de comportements collectifs visant à supprimer et, à défaut, réduire les facteurs de stress ainsi qu'à mettre en place des procédures adaptées pour accompagner les situations individuelles critiques ou des situations qui



marqueraient des dysfonctionnements dans les relations hiérarchiques ou collatérales.

## **I) Identification des Risques Psychosociaux**

### **A) Notion de risques psychosociaux**

Les parties signataires conviennent de s'approprier la description donnée par l'ANI :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le système constitué par l'individu et son environnement professionnel. »

Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

### **B) Identification des facteurs de stress professionnels**

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des facteurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peut révéler la présence de stress dans les entreprises justifiant la prise de 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, mauvaise adéquation du travail à la capacité et aux moyens mis à la disposition des salariés, charge de travail réelle manifestement excessive, objectifs disproportionnés ou mal définis, mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, manque de reconnaissance du travail effectué, appartenance à un secteur fortement concurrentiel qui peut avoir des conséquences sur l'organisation du travail, manque de reconnaissance du travail effectué, manque de clarté dans la répartition des rôles, manque de latitude organisationnelle, participation inadéquate aux décisions, réorganisation permanente, contraintes d'adaptation, inadéquation des ressources aux objectifs, insuffisance d'effectifs, précarité trop importante, absence ou mauvaise gestion du changement, travail isolé, nouvelles technologies d'information et de communication, contraintes de rythmes, temps partiel subi, toutes les formes de CDD...

2) Les conditions et l'environnement de travail : exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, contraintes de transport, difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, contraintes physiques, contacts violents avec le public ou les contacts avec des publics « difficiles » ainsi qu'au sein de l'entreprise, contraintes liées aux multi-employeurs...

3) La communication : incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, communication difficile entre les acteurs, situations de tension ou d'agressivité, manque de communication interne, système de management, demandes et injonctions contradictoires, ...

4) Les facteurs subjectifs : pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien...

5) L'individu et son travail : incertitude vis-à-vis de l'avenir professionnel

6) absence de perspectives d'évolution, formation insuffisante, développement des compétences, pénibilité

physique et environnementale, pressions temporelles et charges quantitatives, charge mentale, manque de sens et manque d'utilité du travail, dépassement des horaires et/ou changements d'horaires intempestifs, non reconnaissance du travail réel...

7) Les relations collectives : manque de respect, manque d'équité, relations interpersonnelles, harcèlement, incivilités, agressions...

En conséquence, les entreprises de la branche de l'Animation sont invitées à analyser la présence éventuelle de l'un ou l'autre de ces facteurs en liaison avec les CHSCT ou à défaut avec les délégués du personnel.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour l'éliminer ou à défaut le réduire.

Des situations de travail pouvant générer une forte exposition aux risques psychosociaux et au stress au travail doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés de plus de 50 ans ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi, multi-employeurs...)
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'inaptitude reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin conseil de la CPAM ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Mais au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

### **C) Conséquences du stress professionnel**

Une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

L'expression de ces manifestations, qui se caractérisent par des effets néfastes sur la santé physique et psychique des salariés de l'exposition 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 musculosquelettiques, recours à la violence envers autrui et soi-même, risque cardio-vasculaire, risque addictif...

## **II) Mesures de prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail**

### **A) Evaluation des risques psychosociaux**

Conformément aux articles L 4121-3 et R 4121-1 du Code du travail, les parties signataires du présent accord doivent, compte tenu des activités de la branche Animation, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des personnes. Les signataires veulent établir un Document Unique d'évaluation des risques pour

la branche Animation.

Ce document permettra de dresser un diagnostic en amont de l'ensemble des risques professionnels et ainsi de lister et hiérarchiser chaque année ces risques.

Ce Document permettra ainsi un pilotage de démarches de prévention des risques professionnels. Les parties signataires souhaitent également créer des fiches pratiques spécifiques à la branche de l'Animation, complémentaires aux fiches pratiques réalisées par l'USGERES, pour promouvoir des principes de prévention adaptés et les diffuser largement.

Il faut également rappeler aux entreprises de mettre en place leur propre document unique des risques professionnels quel que soit leur effectif.

#### **a) Evaluation des situations collectives**

Les parties signataires décident de mettre en place un dispositif d'évaluation collective :

Indicateurs :

- taux d'absentéisme maladie ;
- nombre d'accidents du travail ;
- nombre de visites à la médecine du travail demandées par les salariés ou l'employeur ;
- nombre d'inaptitudes.

Les parties signataires veulent également se servir des données chiffrées qui remonteront des différents documents uniques mis en place dans les entreprises.

#### **b) Evaluation des situations individuelles**

En complément de la mesure des RPS et de l'état psychique au niveau collectif, les parties signataires décident de compléter leur évaluation des risques en mesurant l'impact sur l'individu à travers une enquête. Elle aura pour objet de mesurer avec plus de précisions et de suivre dans le temps les niveaux d'anxiété et d'exposition au stress.

### **B) Informer et sensibiliser**

Les parties signataires s'engagent à mettre en place une campagne nationale d'information sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Cette campagne d'information, destinée aux employeurs et aux salariés concernés par l'accord, aura pour objectifs de :

- Evaluer les risques professionnels et établir les diagnostics ;
- Restituer, communiquer les résultats des diagnostics ;
- Identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress au travail sur la santé des salariés ;
- Identifier les conséquences des risques psychosociaux et du stress sur l'entreprise ;
- Déterminer et préconiser des actions en matière d'information et de prévention de la santé au travail ;
- Sensibiliser à la responsabilité juridique et à la nécessité pratique d'évaluer les risques psychosociaux dont le stress au travail ;
- Améliorer la connaissance des postes de travail ;
- Promouvoir les bonnes pratiques ;
- Lister les outils existants qui permettent de lutter contre ces phénomènes ;
- 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 :
  - o formation des responsables et des dirigeants (salariés et/ou bénévoles) sur la compréhension et l'identification des risques liés au stress ;
  - o formation sur la gestion de l'accueil pour les salariés en contact avec le public (ex : formation liée à la gestion de crise d'un événement...) ;
- Des mesures destinées à favoriser la communication interne au sein de l'entreprise (connaissance des attentes de l'entreprise au regard du poste occupé, clarification du rôle et de la place du salarié dans l'entreprise, espaces de discussion...) ;
- Des mesures visant à favoriser la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle des salariés de l'entreprise (covoiturage, télétravail, encadrement des horaires de réunions...) ;
- Des mesures d'accompagnement concertées des évolutions professionnelles (bilans de compétence, accompagnement dans la construction du projet professionnel, accompagnement à l'occasion d'un changement de poste, ...) ;
- Des mesures concernant l'organisation et les processus de travail (respect des horaires et concertation sur l'organisation du temps de travail, réflexion sur l'adéquation de la charge de travail pour les situations concernées, ...) ;
- Une attention particulière aux populations fragilisées (maintien du contact avec les personnes en situation d'accident du travail ou de maladie professionnelle, entretiens professionnels pour les salariés en mi-temps thérapeutique, les salariés dont l'invalidité est reconnue, les personnes handicapées...) ;
- Une attention particulière aux salariés isolés de par leur activité professionnelle (télétravail, itinérants...) : maintien du contact et entretiens professionnels.

#### Formation à la prévention du stress professionnel

Les parties signataires du présent accord décident que pour réduire les risques de stress professionnel, il convient d'abord d'agir à la réduction des facteurs de risques en milieu du travail et non uniquement à la gestion de ses conséquences.

Elles conviennent donc de l'élaboration d'un cahier des charges prévoyant des modules de formation pour les acteurs responsables de la prévention au sein de leur structure en lien avec la CPNEF.

#### Mobiliser les acteurs de la prévention

La mise en 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 conscience des RPS. Ils doivent s'engager à examiner les projets sous l'angle des conditions de travail (modification de l'organisation, transformation importante des postes de travail et/ou de l'organisation du travail, aménagement du temps de travail) et à anticiper l'impact pour les salariés.

#### Les responsables :

Il revient à chaque responsable de veiller aux conditions de vie professionnelle proposées aux salariés.

Ils doivent aussi être vigilants quant à la planification du travail, la répartition de la charge du travail, la définition des missions et d'objectifs, le développement des compétences des salariés...

### Le médecin du travail :

Conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, le médecin du travail est un acteur clé de la prévention des risques professionnels. Il peut, dans le respect du secret médical, mettre en œuvre un suivi pour accompagner les salariés en difficulté et peut solliciter une concertation avec l'entreprise en vue d'examiner les moyens à mettre en œuvre.

Il peut faire des recommandations notamment d'amélioration en termes 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 mission de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'entreprise ou de l'établissement et ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- Développer des partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels afin de générer des programmes de coopération techniques et des partenariats financiers avec les acteurs institutionnels de la prévention : INRS, ANACT, CNAMTS....
- Développer des partenariats avec les organismes et institutions de prévoyance qui peuvent proposer des services en matière d'information et de prévention santé au travail.

### III) Traitement des situations de risques psychosociaux

Dans le prolongement des mesures de prévention, des actions sont mises en place par les parties signataires afin de signaler les situations de RPS et de pouvoir y remédier dans les plus brefs délais.

#### A) Signalement et alerte

D'une part, il est essentiel que les salariés sachent à qui s'adresser, lorsqu'ils considèrent qu'un de leurs collègues est en état de fragilité ou qu'ils estiment devoir signaler des situations de RPS. Ils doivent s'adresser aux instances représentatives du personnel (IRP) ou à la Direction.

D'autre part, le salarié en situation de RPS peut faire appel, outre aux IRP et à la direction, au médecin du travail.

Les parties signataires décident de créer une commission nationale sur les RPS pour les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP). Son mode de fonctionnement sera défini par un avenant à cet accord.

#### B) Gestion des situations de crise

##### Traitement des situations collectives

Pour les situations avérées de risques psychosociaux des mesures de traitement seront mises en place par l'employeur afin de corriger les situations collectives dans les meilleurs délais.

Il sera fait appel à un organisme extérieur disposant d'une expertise dans la gestion de ces situations, en vue de mettre en place une cellule d'assistance et d'écoute, à l'intention des salariés touchés par la situation de crise. La mise en place de cette cellule intervient sous l'autorité et la responsabilité du médecin du travail et en concertation du CHSCT ou à défaut des DP. Il sera également possible de faire appel à un médiateur externe ou des praticiens soit pour régler des conflits profonds dans une logique de médiation, soit pour traiter des urgences particulières, soit pour prendre en charge des pathologies lourdes qui nécessitent un suivi dans la durée.

Il sera possible de faire intervenir des ergonomes, des psychologues du travail sous forme d'audits sur les situations de travail et d'organisation. Ces interventions pourront porter sur des groupes d'analyse associant les agents sur leurs pratiques professionnelles afin de désamorcer des situations de tensions. Cela pourra aboutir parfois à des solutions simples comme des aménagements de poste et/ou d'horaires de travail, des améliorations de certains équipements, ou à des suivis individuels. Les interventions sur le collectif conduisent à des préconisations et à des plans d'action qui sont proposés pour arbitrage et mis en œuvre par la direction.

### Traitement des situations individuelles

L'employeur devra afficher les coordonnées d'assistantes sociales et de plateformes de psychologues.

#### Service d'aide et d'écoute

Les salariés peuvent ressentir le besoin d'un échange strictement confidentiel, notamment pour exprimer des difficultés auxquels ils peuvent être confrontés et pouvoir mieux gérer leurs sources de stress. Chaque structure cherchera un numéro vert d'écoute et de soutien à mettre à la disposition des salariés.

#### Cas particulier du harcèlement moral et sexuel

L'employeur doit appliquer les articles L 1153-1 et suivants et L 1152-1 et suivants du Code du travail et les articles 222-33 du Code pénal. De plus, il doit prévoir les procédures et solutions adaptées dans ce genre de situations.

### C) Responsabilité des dirigeants et des salariés

En vertu des articles L 4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les salariés ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

Les parties signataires de cet accord estiment qu'à la base de toute relation et de tout dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs (responsables/salariés, direction/ représentants du personnel...), le respect des personnes, de leur identité professionnelle et de leurs opinions doivent être la règle, cette règle étant applicable à l'ensemble des acteurs.

### IV) Durée de l'accord et commission de suivi

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 qui aura pour compétence de proposer tout aménagement nécessaire pour le faire évoluer.

Cette commission de suivi se rencontrera au moins une fois par an pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'avenant à l'accord.

Sont exempts de l'application de cet accord, les entreprises qui auront déjà signé un accord d'entreprise mieux disant sur le même sujet avant la date d'extension de l'accord.

## V) Révision et dénonciation

Tout signataire de cet accord aura la faculté de demander la révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen probant aux autres parties signataires et mentionner les dispositions dont la révision est demandée.

Dans un délai de trois mois maximum suivant la date de la notification de la demande de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant portant révision entreront en vigueur dans les conditions qui y seront précisées.

Au cas où les négociations engagées suite à la demande de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne permettraient pas la signature d'un avenant applicable, les dispositions du présent accord demeuraient applicables.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de notifier cette dénonciation aux autres parties et de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Elle produira les effets prévus aux articles L 2261-9 et suivants du Code du travail.

## VI) Dépôt et publicité – entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et d'une demande d'extension dans les formes et suivant les modalités requises.

# ACCORD du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement dans la branche de l'Animation<sup>1</sup>

## Préambule

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L.3312-9 du Code du travail, a pour but en premier lieu de permettre aux plus petites entreprises de la branche de l'Animation n'ayant pas de dispositif d'intéressement d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées.

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 transposable 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<sup>2</sup>.

Ce dispositif d'intéressement est élaboré pour être facilement décliné au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, il est également accessible mais à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L.3322-6 du Code du travail.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

## Article 1 : Objet de l'accord

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 L3311-1 et suivants du Code du travail.

## Article 2 : Champ d'application

### **2.1 - Entreprises**

Les dispositions du présent accord sont applicables 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 L3312-2 du Code du travail, il est également rappelé que l'entreprise doit satisfaire à ses obligations lui incombant en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

### **2.2 Bénéficiaires<sup>3</sup>**

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.

---

<sup>1</sup> Accord étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2021.

<sup>2</sup> Alinéa étendu sous réserve du respect des [dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail](#)

<sup>3</sup> 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 personnels occasionnels récurrents



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 quel que motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les stagiaires au sens des articles L124-1 et suivants du Code de l'éducation sont exclus du 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 l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier du dispositif d'intéressement.

### **Article 3 : Adhésion des entreprises au dispositif d'intéressement de branche**

#### **3.1 – Modalités d'adhésion**

L'entreprise ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein (ETP), peut, sans devoir 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 mais sur la base d'un accord d'entreprise conclu selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L3312-5 du Code du travail. Dans le cadre de cet accord d'entreprise, l'entreprise décide simplement d'appliquer 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 obligatoires de dépôt ou de notification à la DIRECCTE dont elle dépend au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite d'adhésion (dernier jour de la 1<sup>ère</sup> moitié de l'exercice auquel s'applique l'accord d'intéressement), et en tout état de cause avant le 1<sup>er</sup> 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<sup>1</sup>.

#### **3.3 – Date de l'adhésion**

Les adhésions doivent être conclues au plus tard le dernier jour du 6<sup>ème</sup> mois de l'exercice au titre duquel sera calculée la première prime d'intéressement.

Dans le cas d'un premier exercice comptable ne correspondant pas à une année, c'est-à-dire inférieur ou supérieur à 12 mois, cette date limite d'adhésion doit être proratisée.

#### **3.4 – Durée de l'adhésion<sup>2</sup>**

Les adhésions au présent accord ont une durée déterminée de 3 exercices comptables, avec renouvellement tacite par période de 3 ans, sauf dénonciation dans les 3 mois précédant la fin de chaque période triennale et dans les conditions suivantes :

---

<sup>1</sup> 4<sup>ème</sup> alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles [L. 3315-5](#) et [D. 3313-1](#) modifié du code du travail.

<sup>2</sup> 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](#).

- Lorsque l'adhésion aura été négociée ou ratifiée, si aucune des parties habilitées à négocier ou ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues 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 aura 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 remplisse toujours les conditions d'effectif permettant une adhésion unilatérale.

## **Article 4 : Régime d'intéressement**

### **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 variable 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 distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise aux conditions cumulatives 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'affaire.

#### **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 – Plafond global de l'intéressement**

Conformément à l'article L3314-8 du Code du travail, le montant global des sommes distribuables au titre d'un exercice ne pourra 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 – Distribution 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 L3314-10 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 librement au 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<sup>1</sup>

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 prises en considération :

- La durée contractuelle de travail du salarié ;
- Les périodes assimilées à du travail effectif conformément à l'article 6.1.2 de la Convention Collective Nationale 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 maladie sans maintien de salaire ne sont pas prises en considération pour déterminer la durée de présence<sup>2</sup>.

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 :

Temps de présence (=Tps)	Pourcentage du montant de l'intéressement
Tps ≤ ¼ temps	25%
¼ temps < Tps ≤ ½ temps	50%
½ < Tps ≤ ¾ temps	75%
Tps > ¾ temps	100%

Le montant de la part individuelle de l'intéressement est alors égal à :

Montant = somme totale de l'intéressement / [(Nb de salariés à 25%\*25%) + (Nb de salariés à 50%\*50%) + (Nb de salariés à 75%\*75%) + (Nb de salariés à 100%\*100%)]

Chaque bénéficiaire perçoit le pourcentage de cette part 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 5000€. Le montant de la part individuelle sera alors égal à :  
 $5000 / [(5*25\%) + (10*50\%) + (15*75\%) + (10*100\%)] = 181,82\text{€}$

<sup>1</sup> Alinéa 7 à 13, 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](#).

<sup>2</sup> 3ème alinéa étendu sous réserve du respect des [dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail](#).

Les salariés bénéficieront donc d'une prime d'intéressement de la manière suivante :

- Les 5 salariés dans la tranche à 25% =  $25\% \times 181,82 = 45,45\text{€}$
- Les 10 salariés dans la tranche à 50% =  $50\% \times 181,82 = 90,91\text{€}$
- Les 15 salariés dans la tranche à 75% =  $75\% \times 181,82 = 136,37\text{€}$
- Les 10 salariés dans la tranche à 100% =  $100\% \times 181,82 = 181,82\text{€}$

#### 4.3.2 – Plafond individuel<sup>1</sup>

Au titre du même exercice de 12 mois, le montant des droits 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 – Affectation des droits

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter exclusivement entre<sup>2</sup> :

- 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 un dans l'entreprise. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, les sommes ainsi investies bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Chaque bénéficiaire est informé par l'entreprise par la remise d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- Le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- La retenue 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 ayant quitté l'entreprise avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

Les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 5 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. A 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 arbitrage entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, les sommes seront affectées par défaut uniquement au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. A défaut de plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée au plan d'épargne interentreprise de branche (PEI). Dans ce cas, l'entreprise se rapprochera de l'organisme gestionnaire du PEI afin d'établir les formalités d'adhésion et d'information<sup>3</sup>.

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. Passé cette date, les sommes versées aux salariés produiront un intérêt de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail. Ces intérêts, à la charge de

---

<sup>1</sup> Article étendu sous réserve du respect des [dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail](#).

<sup>2</sup> 1er alinéa étendu sous réserve du respect des [dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail](#).

<sup>3</sup> 5ème alinéa étendu sous réserve du respect des [dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail](#)

l'entreprise, sont versées en même temps que les sommes principales.

#### **4.5 – Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise<sup>1</sup>**

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande 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 – Information 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 simulations 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, solliciter 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 reprenant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris 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 dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel.

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission ad hoc qui proposera toute suggestion en vue de leur 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.

#### **Article 5 - Commission de suivi de l'accord de branche**

Il est institué une commission paritaire dénommée « Commission de suivi de l'accord d'intéressement » qui se réunira pour suivre l'application de l'accord dans les entreprises de la branche qui l'aurait mis en place.

#### **Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

En cas de dénonciation du présent accord, les dispositions dudit accord continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur 3ème 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 signataires pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

---

<sup>1</sup> Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3341-7 du code du travail

### **Article 7 - Dépôt et publicité**

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 de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.  
Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

# Accord du 6 décembre 2021 de la convention collective nationale ÉCLAT relatif à l'Organisme Certificateur Paritaire de la Branche (IDCC 1518)

*En vigueur, étendu par arrêté du 23 mai 2022*

## **Préambule**

Les domaines 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 mutations créent notamment un renforcement des exigences en termes de pertinence, de qualité et de rendu compte aux instances de pilotage de la formation professionnelle.

La Branche ÉCLAT, via sa CPNEF, a mis en place une politique de certification dédiée qui nécessite au regard des nombreuses exigences en la matière, une organisation pérenne et renforcée appelant la mobilisation de moyens toujours plus importants, et ce dans un cadre bien défini. Après plusieurs mois de réflexion, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle employeur, décident ainsi de créer un organisme certificateur paritaire de branche prenant la forme d'une association loi 1901.

La création de cet organisme certificateur est une opportunité de :

- Renforcer l'assise juridique du dispositif de certification et les moyens à disposition de la branche ;
- Clarifier le pilotage de la certification de branche, en s'appuyant sur un outil purement paritaire, et ainsi mieux valoriser l'engagement politique de la branche ;
- 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 France Compétences ;
- Améliorer la robustesse et la continuité des processus mis en place ;
- Se donner les moyens (humains, organisationnels et financiers) du développement de la politique certificative de branche.

La création de cet organisme certificateur paritaire permet par ailleurs de consolider la place de la Branche ÉCLAT comme instance certificatrice vis-à-vis des certifiés, du grand public, des partenaires institutionnels, des OF, des entreprises.

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 CPNEF et de ses sous-commissions fixées par l'avenant n°176 du 1<sup>er</sup> octobre 2019.

## **Article 1 : Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L2261-23-1 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**

### **Article 2.1 : Objet et missions**

Il est créé un organisme certificateur paritaire au niveau de la Branche ÉCLAT sous forme d'une association conformément à la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

Cet organisme certificateur est rattaché à la CPNEF, qui reste l'instance décisionnaire en matière de politique de formation professionnelle continue dans la branche.

En tant qu'organisme certificateur, il a notamment pour missions, par délégation de la CPNEF, de :

- Créer, mettre en œuvre et gérer, après validation par la CPNEF, les certifications délivrées par la branche.
- Habilitier les organismes autorisés à mettre en œuvre les certifications, les accompagner, prévenir et régler les dysfonctionnements éventuels, et sanctionner en dernier recours.
- Délivrer les certifications aux candidats ayant satisfait aux épreuves.
- Observer le devenir des certifiés.
- Ajuster les certifications 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.
- Être l'entité morale détentrice des droits de propriété intellectuelle liés aux certifications de branche.
- Promouvoir les certifications de la branche.
- Assurer toute mission, rentrant dans ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

## **Article 2.2 : Fonctionnement**

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**

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 organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective ;
- Un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'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 seront formalisés et déposés auprès du greffe compétent.

### **Article 2.2.2 – Le Comité d'orientation**

Un comité d'orientation paritaire est mis en place au sein de l'organisme certificateur paritaire.

Il est composé de :

- Deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective ;
- Un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.



Il peut être autant que de besoin renforcé par des experts.

Il se réunit au minimum deux fois par an.

Il a pour missions notamment de :

- Proposer et définir des orientations en fonction de l'évolution des besoins et des techniques dans le secteur.
- Actualiser les référentiels activités-compétences et d'évaluation des certifications, au regard des évolutions des métiers constatées dans le secteur.
- Définir une politique générale du contenu pédagogique des formations préparant à la certification.
- Assurer une veille juridique sur les évolutions éventuelles des textes réglementaires.

### **Article 2.2.3 – Le comité technique**

Un comité technique paritaire est mis en place au sein de l'organisme certificateur paritaire.

Il est composé de :

- D'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant, par organisation syndicale de 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 frais du titulaire seront pris en charge par l'association de gestion du paritarisme (FCAPA), conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur ;
- Un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Par ailleurs, il s'appuie sur un corps de personnes qualifiées, 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 habilitations des organismes de formation ;
- Le contrôle *in situ* des organismes de formation ;
- L'assistance dans toute question organisationnelle liée 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 dysfonctionnements et le traitement des voies 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**

Au sein de l'article 1.6.2.3 de la CCN :

- Le terme « certification » dans « sous-commission observatoire et certification » 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**

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 affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification professionnelle 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 concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications notamment 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 Eclat, gages d'employabilité/insertion professionnelle. Pour ce faire, l'organisme certificateur paritaire de la Branche assurera ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce notamment 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**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

#### **Article 6 : Dispositions diverses**

Le présent accord 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 7 : Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*L'usage du présent document est exclusivement réservé aux adhérents du syndicat Hexopée. Toute utilisation par un non adhérent, non expressément et préalablement autorisée par Hexopée, sera susceptible de poursuites.*

*Le Code de la Propriété Intellectuelle n'autorisant aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a, d'une part, que les copies ou reproductions « strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et d'autre part, que les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).*

*Cette représentation ou reproduction, tout comme le fait de la stocker ou de la transmettre sur quelque support que ce soit, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée pénalement par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle.*

*Le présent document ne se substitue pas à la réglementation en vigueur. Il appartient au lecteur de s'y reporter afin de s'assurer une complète connaissance de celle-ci.*