



# **Convention Collective Nationale ÉCLAT ECLAT, Pêche de loisirs, Familles Rurales, Protection du milieu aquatique**

**- ÉCLAT -**

N° de brochure 3246 : IDCC 1518

# Sommaire

<b>Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989</b> .....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 28 juin 1988.....	1
Préambule.....	2
Titre Ier : Dispositions générales.....	2
Champ d'application.....	2
Date d'entrée en vigueur et durée de la convention.....	3
Révision et dénonciation.....	3
Droits acquis.....	3
Adhésion.....	3
Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation.....	3
Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation.....	5
Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme.....	5
Titre II : Droit syndical.....	6
Liberté d'opinion et liberté civique.....	6
Droit syndical et sections syndicales d'entreprise.....	6
Les délégués syndicaux.....	7
Exercice d'un mandat syndical.....	8
Absences pour raisons syndicales.....	8
Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	8
Dialogue social.....	8
Titre III : Institutions représentatives du personnel.....	9
Délégués du personnel.....	9
Comité d'entreprise.....	10
Développement des activités sociales et culturelles dans les entreprises où ne peut être constitué un comité d'entreprise.....	11
Titre IV : Le contrat de travail.....	12
Recrutement.....	12
Conclusion du contrat d'embauche.....	12
Egalité professionnelle, égalité de traitement.....	13
Contrat à durée indéterminée.....	13
Mutation.....	15
Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés.....	15
Contrat de travail à durée indéterminée intermittent.....	16
Frais professionnels.....	18
Titre V : Durée du travail.....	18
Définition du temps de travail effectif.....	18
Répartition de la durée hebdomadaire.....	18
Durée et amplitude.....	18
Travail exceptionnel.....	19
Dispositions particulières concernant le personnel cadre (groupes 7, 8 et 9).....	20
Equivalences.....	21
Modulation.....	21
Autres situations particulières.....	24
Titre VI : Congés.....	25
Congés payés annuels.....	25
Congés de courte durée.....	26
Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation.....	27
Congé sans solde.....	27
Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat.....	28
Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales.....	28
Titre VII : Formation professionnelle.....	28
Préambule.....	28
Plan de formation.....	29
Droit individuel à la formation (DIF).....	30
Congé individuel de formation (CIF).....	31
Contrats de professionnalisation.....	31
Périodes de professionnalisation.....	32
Contributions.....	33
Répartition de la contribution professionnalisation.....	34
Apprentissage.....	34
Observatoire des métiers de l'animation.....	35
Titre VIII : Prévoyance.....	36
Garantie capital décès.....	36
Rente éducation OCIRP.....	36
Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale.....	37
Garantie incapacité.....	37
Garantie invalidité.....	37
Salaire de référence.....	38
Taux de cotisation.....	38
Gestion du régime conventionnel.....	38
Commission nationale paritaire de suivi.....	39
Mise en place du régime.....	39
Résiliation.....	39
Titre IX : Retraite complémentaire.....	40
Titre X : Compte épargne-temps.....	40

# Sommaire

## Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989.

Modalités de mise en oeuvre.....	40
Objet .....	40
Salariés bénéficiaires.....	40
Modalités d'alimentation des comptes individuels CET.....	41
Contre-valeur monétaire des jours épargnés .....	41
Modalités d'utilisation du CET.....	42
Situation du salarié pendant le congé CET.....	42
Clôture anticipée du compte épargne-temps .....	43
Désignation de l'opérateur.....	43
<b>Textes Attachés.....</b>	<b>44</b>
Nouvelle appellation de la convention Avenant n° 56 du 6 juin 2001 .....	44
ANNEXE I.- Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998.....	44
1.1. Choix du groupe de classification .....	45
1.2. Polyvalence de tâches .....	45
1.3. Fonctions exercées à titre exceptionnel .....	45
1.4. Grille spécifique (1) (2).....	45
1.5. Grille de classification.....	46
1.6. Définition des catégories.....	47
1.7. Salaires .....	47
1.8. Exemples d'emplois et formations.....	48
Protocole d'accord du 2 juillet 1998 : Modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998.....	50
Horaire figurant sur la fiche de paye.....	50
Salariés à temps partiel.....	50
Prime d'ancienneté .....	51
Calcul de la prime différentielle.....	51
Echéancier d'ancienneté.....	51
Avenant n° 69 du 18 février 2003 à l'annexe I, article 1.4.3.....	52
Avenant n° 94 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.7.1 1er alinéa .....	52
Avenant n° 95 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa.....	53
Avenant n° 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective (Annexe II) .....	53
Préambule.....	53
ANNEXE IV.- Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle(CQP) Avenant n° 34 du 15 novembre 1995.....	54
Préambule.....	54
1. Modalités de création des CQP.....	54
2. Organisation de la préparation des CQP .....	55
3. Délivrance des CQP.....	55
4. Reconnaissance des CQP.....	55
5. Liste des CQP .....	55
ANNEXE V.- Contrat de travail à temps partiel à double horaire Avenant n° 52 du 19 mai 2000.....	55
Préambule.....	55
Champ d'application .....	56
Droit syndical et institutions représentatives du personnel .....	56
Rémunération .....	56
Congés payés.....	56
Contrat de travail.....	56
Modification de la convention Avenant n° 122 du 17 décembre 2008.....	56
Modifications diverses Avenant n° 72 du 13 janvier 2004 .....	57
Modification de la convention Avenant n° 99 du 25 septembre 2006.....	58
Modification d'articles de la convention collective Avenant n° 91 du 7 septembre 2005 .....	59
Modifications de certains articles Avenant n° 90 du 15 juin 2005.....	60
Convention collective applicable Avenant n° 110 du 13 décembre 2007.....	61
Avenant n° 54 du 10 janvier 2001 relatif au champ d'application.....	61
Modification du champ d'application de la convention collective Avenant n° 93 du 7 septembre 2005.....	62
Avenant n° 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application.....	62
Avenant d'interprétation n° 79 du 23 mars 2004 relatif au champ d'application .....	62
Avis d'interprétation n° 42 du 4 octobre 1999 .....	63
Avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 .....	63
Avis d'interprétation n° 41 du 5 mai 1999 relatif aux délégués syndicaux.....	64
Conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité Avenant n° 13 du 12 octobre 1992 .....	64
Recrutement Avenant n° 118 du 15 septembre 2008 .....	66
Interprétation de la mensualisation Avenant n° 115 du 27 février 2008.....	66
Avenant n° 64 du 25 mars 2002 relatif à la mise en place d'un dispositif particulier d'intégration.....	66
Préambule.....	67
Dispositif d'intégration .....	67
Prévoyance .....	68
Entrée en vigueur .....	68
Dépôt et extension .....	68
Personnels de service et d'entretien Avenant n° 108 du 20 septembre 2007 .....	68
Classifications Avenant n° 87 du 2 mars 2005.....	69
Temps de travail des cadres autonomes Avenant n° 81 du 4 octobre 2004.....	70
Avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004 de l'avenant n° 64 relatif au calcul des points d'ancienneté .....	70
Indemnités de licenciement Avenant n° 102 du 8 février 2007.....	70
Indemnités de licenciement Avenant n° 123 du 17 décembre 2008.....	71
Période d'essai Avenant n° 124 du 17 décembre 2008 .....	72

# Sommaire

## Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989.

Durée de la période d'essai Avenant n° 73 du 13 janvier 2004.....	72
Accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail.....	73
A. - TITRE Ier : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ET DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU DE MANDATÉ SYNDICAL (ACCÈS DIRECT) (I).....	73
Article 1er.....	73
Article 2.....	74
Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps plein.....	74
Principes de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel.....	74
Personnel d'encadrement.....	74
B. - TITRE II : AUTRES ENTREPRISES.....	75
Article 6.....	75
Article 7.....	75
Article 8.....	75
C. - TITRE III : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	75
Réexamen de l'accord.....	75
Suivi de l'accord.....	75
Modulation Avenant n° 70 du 16 avril 2003.....	75
Heures complémentaires Avenant n° 104 du 8 février 2007.....	77
Contingent d'heures supplémentaires Avenant n° 78 du 23 mars 2004.....	77
Travail de nuit, astreintes et déplacement Avenant n° 80 du 21 juin 2004.....	78
Périodes de permanences nocturnes Avenant n° 77 du 23 mars 2004.....	78
Congés de courte durée Avenant n° 105 du 8 février 2007.....	79
Congé sans solde Avenant n° 85 du 15 décembre 2004.....	79
Conditions du maintien de salaire Avenant n° 111 du 27 février 2008.....	80
Préambule.....	80
Conditions du maintien de salaire Avenant n° 111 du 13 décembre 2007.....	80
Maladie durant la période congés Avenant n° 76 du 13 janvier 2004.....	81
Conditions du maintien de salaire des personnes utilisant une base forfaitaire de sécurité sociale Avenant n° 107 du 5 juin 2007.....	81
Frais professionnels Avenant n° 103 du 8 février 2007.....	82
Frais professionnels Avenant n° 71 du 16 avril 2003.....	82
Indemnités en cas d'arrêt maladie Avenant n° 74 du 13 janvier 2004.....	82
Congé de maternité Avenant n° 109 du 20 septembre 2007.....	83
Dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux Avenant n° 98 du 25 septembre 2006.....	83
Congé de paternité Avenant n° 75 du 13 janvier 2004.....	84
DIF et professionnalisation Avenant n° 101 du 8 février 2007.....	84
Droit individuel à la formation Avenant n° 117 du 9 juin 2008.....	85
Financement du DIF en contrat à durée déterminée Avenant n° 112 du 13 décembre 2007.....	86
Préambule.....	86
Formation professionnelle Avenant n° 84 du 4 octobre 2004.....	87
TITRE Ier : Formation professionnelle.....	87
TITRE II : Commissions paritaires.....	87
TITRE III : Droit syndical.....	88
TITRE VI : Dispositions diverses.....	88
Financement de la formation professionnelle Protocole d'accord du 14 juin 1993.....	88
Modifications de la formation professionnelle Avenant n° 88 du 15 juin 2005.....	88
Formation professionnelle - Modification des dispositions du chapitre VII Avenant n° 92 du 7 septembre 2005.....	90
Commission paritaire nationale emploi-formation.- Annexe au titre VII Accord du 14 janvier 1991.....	91
Composition.....	92
Objectifs.....	92
Mission.....	92
Organisation.....	92
Litiges et contrôles.....	93
Durée de l'accord.....	93
Remboursement des salaires Avenant n° 97 du 20 avril 2006.....	93
Mise à la retraite Avenant n° 86 du 15 décembre 2004.....	94
Préambule.....	94
Retraite complémentaire Avenant n° 116 du 27 février 2008.....	95
Compte épargne-temps Avenant n° 120 du 15 septembre 2008.....	96
Prévoyance Avenant n° 106 du 8 février 2007.....	98
Avenant n° 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance.....	99
Prévoyance Avenant n° 68 du 18 février 2003.....	100
Préambule.....	100
Avis d'interprétation n° 1 du 8 janvier 1990.....	101
Préambule.....	101
Interprétation de l'article 4.4.....	101
Interprétation de la classification groupe V.....	101
Interprétation de l'article 5.5.....	102
Interprétation de l'annexe II.....	102
Interprétation relative aux salaires.....	102
Réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi Interprétation de l'article 4.4.3.....	102
Interprétation relative à la prime d'ancienneté.....	102
Interprétation de l'article 1.1.....	103
Interprétation de l'article 1.1 Avis du 4 mai 1992.....	103

# Sommaire

## Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989.

Interprétation de l'article 1.1 Avis du 14 décembre 1992.....	103
Commission paritaire nationale de conciliation Procès-verbal n° 33 du 6 juin 1997.....	104
Avis n° 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives.....	104
Avis n° 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux.....	104
Avis d'interprétation n° 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives.....	105
Avis d'interprétation n° 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs.....	105
Avis d'interprétation n° 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations du scoutisme.....	105
Avis d'interprétation n° 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives.....	106
Avis d'interprétation n° 38 du 9 avril 1999 relatif à la classification.....	106
Avis d'interprétation n° 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention.....	107
Avis d'interprétation n° 40 du 9 avril 1999.....	107
Prévoyance Avenant n° 126 du 4 février 2009.....	108
Dialogue social et développement de la négociation Avenant n° 113 du 13 décembre 2007.....	108
Salaire conventionnel Avenant n° 96 du 20 avril 2006.....	110
Départage Avenant n° 119 du 15 septembre 2008.....	110
Avenant n° 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification.....	111
Avenant n° 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n° 127.....	113
Avenant n° 130 du 14 septembre 2009 relatif à la formation professionnelle.....	114
Avenant n° 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n° 32.....	114
Préambule.....	115
Avenant n° 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire.....	115
Préambule.....	115
Avenant n° 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés.....	116
Préambule.....	116
Avenant n° 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle.....	116
Préambule.....	116
Textes Salaires.....	120
Salaires Avenant n° 61 du 20 novembre 2001.....	120
Valeur du point et salaires.....	120
Avenant n° 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires.....	120
Salaires Avenant n° 96 du 20 avril 2006 (DOUBLON).....	121
Salaires minima Avenant n° 125 du 17 décembre 2008.....	122
Avenant n° 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010.....	122
Avenant n° 135 du 26 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011.....	123
Textes Extensions.....	124
ARRÊTÉ du 10 janvier 1989.....	124
ARRÊTÉ du 4 décembre 1989.....	124
ARRÊTÉ du 8 décembre 1989.....	125
ARRÊTÉ du 24 juillet 1990.....	125
ARRÊTÉ du 26 octobre 1990.....	125
ARRÊTÉ du 10 décembre 1990.....	126
ARRÊTÉ du 5 décembre 1990.....	126
ARRETE du 8 avril 1991.....	126
ARRÊTÉ du 1 juillet 1991.....	127
ARRÊTÉ du 21 octobre 1991.....	127
ARRÊTÉ du 21 octobre 1991.....	127
ARRÊTÉ du 1 avril 1992.....	128
ARRETE du 27 avril 1992.....	128
ARRETE du 19 novembre 1992.....	129
ARRETE du 29 décembre 1992.....	129
ARRETE du 12 mars 1993.....	129
ARRETE du 16 mars 1993.....	130
ARRETE du 6 juillet 1993.....	130
ARRETE du 15 novembre 1993.....	131
ARRETE du 21 décembre 1993.....	131
ARRÊTE du 9 février 1994.....	131
ARRETE du 10 juin 1994.....	132
ARRETE du 29 juin 1994.....	132
ARRETE du 10 octobre 1994.....	133
ARRETE du 22 décembre 1994.....	133
ARRETE du 19 juin 1995.....	134
ARRETE du 16 octobre 1995.....	135
ARRETE du 23 février 1996.....	135
ARRETE du 5 décembre 1996.....	136
ARRETE du 9 décembre 1997.....	136
ARRETE du 7 janvier 1998.....	137
ARRETE du 4 juin 1998.....	137
ARRETE du 13 octobre 1998.....	138
ARRETE du 19 juillet 1999.....	139
ARRETE du 4 août 1999.....	139
ARRETE du 19 octobre 1999.....	140
ARRETE du 16 mars 2000.....	140
ARRETE du 19 décembre 2000.....	141
ARRETE du 22 février 2001.....	142

# Sommaire

## **Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989.**

<u>ARRETE</u> du 1 mars 2001 .....	142
<u>ARRETE</u> du 2 juillet 2001 .....	143
<u>ARRETE</u> du 2 juillet 2001 .....	144
<u>ARRETE</u> du 5 février 2002 .....	144
<u>ARRETE</u> du 15 mars 2002 .....	145
<u>ARRETE</u> du 9 avril 2002 .....	145
<u>ARRETE</u> du 15 octobre 2002 .....	146
<u>ARRETE</u> du 6 décembre 2002 .....	146
<u>ARRETE</u> du 7 février 2003 .....	148
<u>ARRETE</u> du 23 avril 2003 .....	148
<u>ARRETE</u> du 7 juillet 2003 .....	149
<u>ARRETE</u> du 6 mai 2004 .....	149
<u>ARRETE</u> du 10 mai 2004 .....	150
<u>ARRETE</u> du 7 juin 2004 .....	151
<u>ARRETE</u> du 16 juillet 2004 .....	151
<u>ARRETE</u> du 25 octobre 2004 .....	152
<u>ARRETE</u> du 10 février 2005 .....	152
<u>ARRETE</u> du 20 avril 2005 .....	153
<u>ARRETE</u> du 28 juin 2005 .....	154
<u>ARRETE</u> du 23 décembre 2005 .....	154
<u>ARRETE</u> du 25 janvier 2006 .....	155
<u>ARRETE</u> du 28 mars 2006 .....	156
<u>ARRETE</u> du 28 mars 2006 .....	156
<u>ARRETE</u> du 17 octobre 2006 .....	157
<u>ARRETE</u> du 21 novembre 2006 .....	157
<u>ARRETE</u> du 8 février 2007 .....	158
<u>ARRETE</u> du 27 mars 2007 .....	158
<u>ARRETE</u> du 26 juin 2007 .....	159
<u>ARRETE</u> du 17 juillet 2007 .....	160

## **Accord portant création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur " .....**

<u>Texte de base</u> .....	161
<u>ACCORD</u> du 10 juin 2004 .....	161
<u>Champ d'application</u> .....	161
<u>Objet de la commission paritaire nationale " SLVTM "</u> .....	161
<u>Composition de la CPN " SLVTM "</u> .....	161
<u>Fonctionnement de la CPN " SLVTM "</u> .....	162
<u>Durée - Dénonciation</u> .....	163
<u>Publicité</u> .....	163

# **Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989.**

## **Texte de base**

### **Convention collective nationale du 28 juin 1988**

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

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

FTILAC-CFDT ;

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

FNSASPS-CFTC;

CFE-CGC ;

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

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

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

FERC-CGT par lettre du 10 mai 1993 ;

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

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

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

Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles, 10-14, rue Tolain (secrétariat), 75020 Paris, par lettre du 29 avril 1999 (BOCC 99-21).

## Préambule

### En vigueur étendu

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

Elles ne sauraient admettre que, sous couvert de l'existence de la présente convention, des accords d'entreprise soient mis en cause par la voie de la dénonciation. Leur révision éventuelle ou leur adaptation par rapport à la présente convention doit passer nécessairement par le biais de la négociation collective (1).

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

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

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

## Titre Ier : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1.1

##### En vigueur étendu

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

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

Les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens, organisées par une entreprise de droit privé, sans but lucratif, constituent des activités d'intérêt général dans les domaines éducatifs, culturels et citoyens.

A ce titre, les entreprises concernées telles que les centres information jeunesse, les centres d'information des droits des femmes relèvent de la convention collective nationale de l'animation et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

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

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

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

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

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

### **Article 1.2**

[En vigueur étendu](#)

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

Les dispositions salariales contenues aux annexes 1 et 2 entrent en vigueur le 1er janvier 1989 sauf si à cette date les clauses générales n'ont pas fait l'objet d'une extension. Dans ce cas, c'est la date de publication de l'arrêté d'extension qui déterminera la date d'entrée en vigueur de la convention et de ses annexes.

## **Révision et dénonciation**

### **Article 1.3**

[En vigueur étendu](#)

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de 3 mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, par lettre recommandée à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet de convention collective.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

## **Droits acquis**

### **Article 1.4**

[En vigueur étendu](#)

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

## **Adhésion**

### **Article 1.5**

[En vigueur étendu](#)

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

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

### **Article 1.6**

[En vigueur étendu](#)

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

1.6.1 Commission nationale de conciliation et d'interprétation.

Il est créé une commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation chargée :

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

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

Composition :

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

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

Fonctionnement :

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

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

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

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

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

##### 1.6.2.1. Composition.

La commission paritaire nationale emploi-formation de l'animation socioculturelle (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (3 titulaires par organisation), d'autre part.

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

##### 1.6.2.2. Objectifs.

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

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

##### 1.6.2.3. Mission.

###### 1.6.2.3.1. Formation.

En matière de formation, la CPNEF est plus particulièrement chargée de :

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

###### 1.6.2.3.2. Emploi.

En matière d'emploi, la CPNEF est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;

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

#### 1.6.2.4. Organisation.

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

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

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

#### **Article 1.7**

##### **En vigueur étendu**

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

##### **1.7.1. Droit d'absence.**

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

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

##### **1.7.2. Indemnisation des frais.**

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

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

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

#### **Article 1.8**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant n° 97 du 20 avril 2006 art. 1er en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2006-19.*

##### **Article 1.8.1**

##### **Destination du fonds**

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

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

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

##### **Article 1.8.2**

##### **Financement du fonds**

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

##### **Article 1.8.3**

##### **Montant de la cotisation**

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

#### Article 1.8.4 (1)

##### Collecte de la cotisation

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

#### Article 1.8.5

##### Financement de la CPNEF

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

#### Article 1.8.6

##### Remboursement des salaires des représentants aux commissions

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

#### Article 1.8.7

##### Remboursement des salaires des représentants syndicaux pour participation à des congrès

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

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

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

## Titre II : Droit syndical

### Liberté d'opinion et liberté civique

#### Article 2.1

##### En vigueur étendu

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

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou 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.

### Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

#### Article 2.2

##### En vigueur étendu

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

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

#### 2.2.1. Attributions propres aux sections syndicales

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

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;

- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 2.2.2. Information syndicale

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

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

#### 2.2.3. Modalités d'application

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

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

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

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

### Les délégués syndicaux

#### Article 2.3

##### En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif, qui constitue une section syndicale désigne, dans les limites fixées ci-dessous, 1 ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise :

- la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;
- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
  - de 11 à 49 salariés : 1 délégué ;
  - à partir de 50 salariés, la législation en vigueur s'applique selon l'article R. 412-2 du code du travail ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise 1 ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces 2 collèges.

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

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

- plus de 500 salariés : 20 heures par mois.

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

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

- à partir de 1 000 salariés : un crédit global de 18 heures par section.

### **Exercice d'un mandat syndical**

#### **Article 2.4**

*En vigueur étendu*

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après 1 an de présence, pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi identique pendant une durée de 1 an. Cette demande de réemploi doit être faite, par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'expiration du mandat.

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

### **Absences pour raisons syndicales**

#### **Article 2.5**

*En vigueur non étendu*

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

a) Absences donnant droit au maintien intégral de salaire

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

? participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention ;

? participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés).

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

? participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à concurrence de 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;

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

### **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

#### **Article 2.6**

*En vigueur étendu*

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

### **Dialogue social**

#### **Article 2.7**

*En vigueur étendu*

Article 2.7.1

Négociation des accords d'entreprise

*Article 2. 7. 1. 1 (1)*

Négociation avec les élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Dans ce cas, la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

*Article 2. 7. 1. 2 (2)*

## Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

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

### Article 2.7.2

#### Consultation des salariés

*L'accord signé dans une entreprise dépourvue de délégué syndical doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. (3)*

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

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

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

### Article 2.7.3

#### Contenu des accords

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

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

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

### Article 2.7.4

#### Validation des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accord collectif qu'après leur validation par la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation :

- lorsqu'ils ont été signés par un représentant du personnel ;

- lorsqu'ils dérogent à une disposition de la convention collective quel qu'en soit le signataire.

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

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

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

### Article 2.7.5

#### Moyens et protection

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

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

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

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

## Titre III : Institutions représentatives du personnel

### Délégués du personnel

#### Article 3.1

##### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 91 du 7 septembre 2005 art. 1er, art. 2 BO conventions collectives 2005-39 étendu par arrêté du 25 janvier 2006 JORF 4 février 2006.*

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

Il est institué des délégués du personnel dans les entreprises et associations où sont occupés au moins 6 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 80 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

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

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs sont restés en dessous de 6 salariés pendant au moins 6 mois (2). Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévus à l'alinéa 1 sont à nouveau remplies ; la période de 3 ans étant toutefois calculée à partir du début du dernier mandat des délégués du personnel.

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

- de 6 à 10 salariés : 1 délégué titulaire ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

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

### 3.1.2. Conditions de fonctionnement et attributions

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

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

A la demande d'un délégué titulaire, ses heures de délégation peuvent être utilisées par un autre délégué titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un délégué ne peut dépasser 20 % de son crédit initial (3).

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

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

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

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

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

(1) Avis n° 39 de la commission d'interprétation du 9 avril 1999 :

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

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

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

## Comité d'entreprise

### Article 3.2

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99 du 25 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er octobre 2006 BO conventions collectives 2006-46 étendu par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

#### 3.2.1. Constitution et fonctionnement

##### Constitution

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

Les membres du comité d'entreprise, et le cas échéant du comité central d'entreprise, sont élus pour une durée correspondant à celle définie par l'article L. 423-16 du code du travail. Le protocole d'accord détermine au niveau de chaque entreprise et/ou établissement, la répartition des sièges par collège électoral, les modalités pratiques de vote.

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

##### Fonctionnement

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité se réunit au moins 1 fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion, à la demande de la majorité de ses membres.

Dans les entreprises de 50 à 150 salariés, le comité se réunit 1 fois par mois, de septembre à juin, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion, à la demande de la majorité de ses membres.



L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance.

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

Le crédit d'heures des membres titulaires du comité d'entreprise est fixé par la législation en vigueur, soit 20 heures par mois.

A la demande d'un membre titulaire, ses heures de délégation pourront être utilisées par un autre membre, titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un membre du comité d'entreprise ne peut dépasser 20 % de son crédit initial (1).

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

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

#### Attributions professionnelles

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

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

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

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

#### Attributions d'ordre économique

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

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

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

#### Attributions d'ordre social et culturel

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

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

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

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

### Article 3.3 (1)

#### En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

Cette participation peut être attribuée sous forme de prestations en nature.

## **Titre IV : Le contrat de travail**

### **Recrutement**

#### **Article 4.1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

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

#### **Article 4.2**

En vigueur non 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 semaines, 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 ;
- l'information sur le bilan d'étape professionnel.

Le salarié signe les 2 exemplaires du contrat de travail et ajoute la mention " Lu et approuvé ".

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

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

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

## **Egalité professionnelle, égalité de traitement**

### **Article 4.3**

En vigueur étendu

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

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

## **Contrat à durée indéterminée**

### **Article 4.4**

En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 123 et n°124 du 17 décembre 2008 (BO2009-5), étendu par arrêté du 23 avril 2009 JORF 2 mai 2009*

#### **4.4.1. Période d'essai**

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

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

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

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

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

#### **4.4.2. Suspension du contrat de travail**

##### **1. Arrêts maladie**

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

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté bénéficie du maintien de son salaire net (avantage en nature exclus) du 4<sup>e</sup> au 90<sup>e</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 accorde des indemnités journalières. Ces dispositions concernent également les salariés, qui en raison de leur horaire de travail, ne bénéficient pas de droit ouvert à indemnité journalière de sécurité sociale.

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

- 100 % du salaire brut pour les 3 premiers jours dans les cas énoncés ci-dessous ;
- 50 % du salaire brut à compter du 4<sup>e</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 :

- lorsque le salarié a plus de 50 ans ;
- en cas d'hospitalisation du salarié ;
- lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 15 jours calendaires (prolongations incluses) ;
- lorsqu'il s'agit du premier arrêt maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail ;
- lorsqu'il s'agit des 2 premiers arrêts maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté à la date du 2<sup>e</sup> 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 premier jour de l'arrêt maladie et se terminant à la fin du mois précédant 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 ce calcul.

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Indemnités de licenciement

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

Tout salarié licencié pour un motif économique perçoit après 1 année de présence dans l'entreprise une indemnité égale à 1/4 de mois par année de présence. Cette indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 11e année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

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

### 4.4.4. Retraite

#### 4.4.4.1. La mise à la retraite.

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

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

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

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

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en

temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en oeuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsque le salarié ou le cadre justifie d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### 4.4.4.4. Départ à la retraite.

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

## Mutation

### Article 4.5

En vigueur étendu

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

## Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés

### Article 4.6

En vigueur étendu

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

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

## **Contrat de travail à durée indéterminée intermittent**

### **Article 4.7 (1)** **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 122 du 17 décembre 2008 (BO 2009-5), étendu par arrêté du 23 avril 2009, JORF 2 mai 2009*  
Préambule

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

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

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

Le présent accord concerne :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.7.5. Ancienneté**

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

#### 4.7.6. Mensualisation

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

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

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

#### 4.7.7. Congés payés

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

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

Lorsque le salarié n'a pas opté pour la mensualisation, il perçoit pour l'ensemble des 5 semaines de congés payés une rémunération correspondant à 10 % de la rémunération totale perçue au cours du cycle de travail (3).

#### 4.7.8. Contrat de travail

En outre, le contrat de travail devra préciser :

- l'horaire annuel minimal de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition (4).

#### 4.7.9. Arrêt maladie

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

#### 4.7.10. Maternité

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

#### 4.7.11. Formation

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

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

#### 4.7.12. Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

### Article 4.8 En vigueur étendu

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

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

## Frais professionnels

### Article 4.9

En vigueur étendu

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

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

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

## Titre V : Durée du travail

### Définition du temps de travail effectif

### Article 5.1

En vigueur étendu

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

### Répartition de la durée hebdomadaire

### Article 5.2

En vigueur étendu

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

La durée hebdomadaire du travail effectif peut être répartie de façon inégale entre les jours ouvrables de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié 2 jours de repos consécutifs.

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

### Durée et amplitude

### Article 5.3

En vigueur étendu

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

La durée de travail effectif ne peut en aucun cas dépasser 10 heures par jour. Quelle que soit sa durée, la journée de travail est coupée par un repos minimum de 45 minutes.

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

La journée de travail ne peut comporter plus de 1 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 2 :

- surveillants post et périscolaires ;
- animateurs post et périscolaires ;
- animateurs de classes de découverte ;
- personnel d'encadrement des activités post et périscolaires (directeurs, directeurs adjoints) ;
- personnel de service et d'entretien.

Pour ces emplois :

- si la journée de travail ne comporte que 1 seule coupure, celle-ci peut être au maximum de 8 heures ;
- si la journée de travail comporte 2 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 1 coupure de plus de 2 heures ou 2 coupures, celui-ci bénéficiera d'au moins 2 points supplémentaires qui s'ajouteront à son coefficient.

Cette prime sera portée à 3 points au 1er janvier 2002.



## Travail exceptionnel

### Article 5.4 En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 104 du 8 février 2007 art. 1er en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2007-11 étendu par arrêté du 17 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.*

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

#### 5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

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

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

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

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail, les heures supplémentaires donnent également droit à un repos compensateur égal à 50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures. Ce repos doit être pris dans les 2 mois suivant l'acquisition de la 7e heure.

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

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

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

Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec le repos compensateur, lorsque, dans les entreprises de plus de 10 salariés, les heures effectuées ont été supérieures à 42 heures hebdomadaires.

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

#### 5.4.3. Travail exceptionnel après 22 heures

Chaque heure effectuée exceptionnellement au-delà de 22 heures donne lieu à une récupération d'une durée égale, majorée de 25 %. La récupération remplace, le cas échéant, celle prévue à l'article 5.4.1.

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

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

Certaines circonstances peuvent exiger que des salariés soient amenés à accomplir une ou plusieurs missions particulières de durée limitée nécessitant une présence continue de jour comme de nuit. La durée cumulée de ces missions ne peut excéder 8 semaines dans l'année.

Dans ce cas, il n'apparaît pas possible de retenir la définition donnée au paragraphe 5.1 ci-dessus. Les parties considèrent que les salariés placés dans ces conditions accomplissent leur horaire habituel de travail basé sur la durée légale de 39 heures par semaine ou de 8 heures par jour en cas de semaine incomplète et bénéficient, le cas échéant, des compensations prévues par la convention en cas de travail exceptionnel les jours de repos et jours fériés.

Toutefois, pour tenir compte des contraintes exigées, chaque jour ouvré effectué dans le cadre de la mission ouvre droit à une récupération de 2 heures.

D'autre part, lorsque le nombre d'heures effectuées, sans tenir compte des majorations, est supérieur à 42 heures, il ouvre droit dans les entreprises de plus de 10 salariés au repos compensateur prévu à l'article 5.4.1.

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

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

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

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

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

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

#### 5.4.6. Contingent d'heures supplémentaires

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

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

#### 5.4.7. Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 212-4-3 du code du travail. Au-delà, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées. Les heures complémentaires sont rémunérées au tarif normal tant que le volume horaire total n'excède pas l'horaire contractuel majoré de 10 %. Au-delà, et dans la limite de 33 %, les heures sont payées avec une majoration de 25 %.

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

#### **Article 5.5**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 81 du 4 octobre 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-44 étendu par arrêté du 10 février 2005 JORF 27 février 2005.*

##### **5.5.1. Dispositions générales**

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

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

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

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

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

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

Sont cadres autonomes ceux ne relevant pas des définitions des articles 5.5.2 et 5.5.4 du titre V de la convention collective.

Conformément à l'article L. 212-15-3 du code du travail, la durée de travail de ces cadres ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et responsabilités ou du degré d'autonomie important dont ils bénéficient dans l'organisation et l'exercice de leurs responsabilités.

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

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

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

Les cadres autonomes sont classés au groupe 7, 8 ou 9 de la grille de classification de la convention collective.

Pour cette catégorie de cadres, il peut être conclu par la signature d'un avenant à leur contrat de travail des conventions individuelles de forfait en heures établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

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

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

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

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

Ces cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7 du code du travail relatives à la durée légale hebdomadaire et quotidienne du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les cadres concernés devront remplir les 3 conditions cumulatives suivantes :

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

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

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

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

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

### Equivalences

#### Article 5.6

##### En vigueur étendu

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

#### 5.6.1. Périodes de permanences nocturnes

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

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

#### 5.6.2. Accueil et accompagnement de groupes (1)

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

#### 5.6.3. Heures supplémentaires (2)

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

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

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, le seuil de 65 heures prévu par l'accord correspondant au seul cas d'une semaine exclusivement travaillée dans le cadre du régime d'équivalence (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

### Modulation

#### Article 5.7 (1)

##### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 70 du 16 avril 2003 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-22 étendu par arrêté du 6 mai 2004 JORF 16 mai 2004.*

Il est créé 2 types de modulation : une modulation type A et une modulation type B.

#### 5.7.1. Généralités

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

La mise en place de la modulation est effectuée par accord d'entreprise négocié et signé avec un délégué syndical. Cet accord d'entreprise inscrit, dans une économie générale, des compensations variées aux contraintes de la modulation.

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

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

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

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

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

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

Les documents relatifs aux horaires nominatifs et aux modifications qui y sont apportées sont maintenus dans l'entreprise à la disposition des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 611-9 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 3e modification dans la même période semestrielle.

#### 5.7.1.2. Autres salariés concernés.

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

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

### 5.7.2. Modulation type A

#### 5.7.2.1. Durée du travail.

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

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

#### 5.7.2.2. Principe de la modulation.

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

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

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

#### 5.7.2.3. Conditions de la modulation des horaires.

##### Période de référence

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

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

##### Conditions d'amplitude

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

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

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

Base de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle

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

- nombre de jours ouvrables travaillés ou jours ouvrés dans l'année (déterminé sur la base de 5 jours ouvrés/semaine), on soustrait de 365 jours ;
- 104 jours de repos hebdomadaire ;
- 25 jours de congés payés (calculés sur la base de 5 jours ouvrés par semaine) ;
- 11 jours fériés, soit  $365 - 140 = 225$  jours ouvrés ;
- nombre de semaines travaillées :  $225/5 = 45$  semaines ;
- nombre d'heures travaillées :  $45 \times 33 \text{ heures} = 1\,485$  heures annuelles.

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

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

Au-delà d'une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées sont majorées de 25 % et subissent le cas échéant les majorations liées au repos compensateur et au dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

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

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

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

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

##### Période de référence

La période de référence peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois. A l'intérieur de cette période de référence, l'employeur devra fixer 2 périodes distinctes. Dans ce cadre, chaque période ne peut excéder 787,5 heures de travail, les heures effectuées en-deçà de la durée légale de travail étant récupérées, heure pour heure, à l'intérieur de cette période.

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

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

##### Conditions d'amplitude

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

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

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

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

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

- nombre de jours ouvrables travaillés ou jours ouvrés dans l'année (déterminé sur la base de 5 jours ouvrés/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 :  $45 \times 35 \text{ heures} = 1\,575$  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 une période définie, le paiement des heures effectuées au-delà seront rémunérées avec une majoration de 25 %.

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

#### 5.7.3.3

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

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

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

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L. 145-2 du code du travail.

### 5.7.4. Temps partiel modulé (2)

#### 5.7.4.1. Salariés concernés.

*La modulation du temps de travail des salariés à temps partiel peut concerner tous les emplois en contrat à durée indéterminée de la branche de l'animation.*

#### 5.7.4.2. Modalités spécifiques.

*Pour ces salariés, la durée du travail peut être modulée dans les conditions suivantes :*

- la durée du travail ne peut varier qu'entre des limites fixées, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée ;

- en aucun cas, la durée de travail au cours d'une semaine ne pourra être portée à la durée légale.

#### 5.7.4.3. Modalités de décompte du temps de travail.

*Le décompte du temps de travail des personnels concernés fera l'objet d'une fiche hebdomadaire signée par le salarié et son supérieur hiérarchique.*

#### 5.7.4.4. Programme indicatif et conditions de modification.

*Un programme indicatif des horaires de travail et de leur répartition sera établi au plus tard 7 jours avant le début de la période concernée et communiqué par écrit aux salariés concernés.*

*Toute modification apportée à cet horaire doit être communiquée par écrit au salarié au moins 7 jours avant son entrée en vigueur, ce délai pouvant être réduit en cas d'accord exprès du salarié concerné. 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.*

#### 5.7.4.5. Mensualisation.

*La rémunération du salarié sous contrat à temps partiel modulé est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au 1/12 de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.*

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoit, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période et les modalités de recours au travail temporaire (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(2) Article exclu de l'extension qui contrevient à l'article L. 212-4-6 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

## Autres situations particulières

### Article 5.8 (1)

#### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 99 du 25 septembre 2006 art. 3 en vigueur le 1er octobre 2006 BO conventions collectives 2006-46 étendu par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.*

#### 5.8.1. Travail de nuit

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

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

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage " horaire de nuit " ;

- ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.

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

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

Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement :

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

#### 5.8.1.2. Contreparties.

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

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

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

#### 5.8.1.4. Temps de pause.

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

### 5.8.2. Astreintes

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette contrepartie sera la suivante :

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

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

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

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

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

## Titre VI : Congés

### Congés payés annuels

#### Article 6.1

##### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 76 du 13 janvier 2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-8 étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 18 juin 2004.

#### 6.1.1. Droit aux congés

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

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

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

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, paternité, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4.3.2 ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absences pour raisons syndicales prévues au 2.5 ci-dessus.

#### 6.1.3. Modalités de prise de congés

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

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

#### 6.1.4. Maladie durant les congés

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

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

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

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

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

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

### Congés de courte durée

#### Article 6.2

##### En vigueur étendu

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

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

- mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, oncle, tante : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié en ligne directe : frère, soeur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille, père, mère, grand-père, grand-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès oncle, tante, beau-frère, belle-soeur, neveu, nièce : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 16 ans) peut bénéficier de 12 jours par an d'absence avec traitement pris par période de 3 jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant.

Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.



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

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

### **Article 6.3**

#### **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 111 du 27 février 2008 (BO 2008-17), étendu par arrêté du 9 octobre 2008, JORF 21 octobre 2008*

#### **6.3.1. Congé de maternité**

Pendant la durée légale du congé de maternité (art. L. 122-26 du code du travail), les salariées ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

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

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

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

#### **6.3.2. Congé d'adoption**

Pendant la durée légale du congé d'adoption (art. L. 122-26 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

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

#### **6.3.3. Congé de paternité**

Pendant la durée légale du congé de paternité (art. L. 122-25-4 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net dans la limite du plafond de la sécurité sociale, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

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

Dans les conditions définies par les articles L. 122-28 et suivants du code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant, après 1 an d'ancienneté a droit à un congé parental d'éducation de 1 an renouvelable 2 fois.

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

#### **Article 6.3.5. Conditions particulières**

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

## **Congé sans solde**

### **Article 6.4**

#### **En vigueur étendu**

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

Ce congé est renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans.

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

#### **6.4.1. Procédure**

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

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

Après deux reports consécutifs dans un délai de 1 an, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 p. 100 de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut faire obstacle à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés.

#### **6.4.2. Effets du congé sans solde**

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

#### 6.4.3. Fin du congé (1)

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

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

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

#### Article 6.5

##### En vigueur étendu

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

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1/2 journée entière. Il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

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

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

#### Article 6.6

##### En vigueur étendu

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

Le salarié bénéficie, à sa convenance, des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1/2 journée entière, il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

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

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

En cas d'élection et au plus tard à l'expiration du premier mandat, le salarié peut solliciter son réembauchage. Il doit alors adresser à son employeur une lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat.

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

## Titre VII : Formation professionnelle

### Préambule

#### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 84 du 4 octobre 2004 art. 1er en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-44 étendu par arrêté du 20 avril 2005 JORF 30 avril 2005.*

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

Les partenaires sociaux de l'animation souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer Unifformation comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- utiliser l'observatoire des métiers de l'animation pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

## Plan de formation

### Article 7.1 En vigueur non étendu

#### 7.1.1. Règles générales

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

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

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

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

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

#### 7.1.2. Catégorisation des actions de formation

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

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

- l'objectif de la formation ;

- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

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

Ces actions ont pour objectif :

? soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;

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

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

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

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

Si elles se déroulent en dehors des heures habituellement travaillées et entraînent des heures supplémentaires, celles-ci se verront appliquer le régime de l'article 5. 4. 1 pour les droits à récupération ou rémunération, avec application du taux majoré.

Cependant, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié pour la rémunération de ces heures supplémentaires, celles-ci n'entreront pas dans le contingent de l'article 5. 4. 6.

b) Les actions de développement des compétences

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

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

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 6 jours pour les cadres soumis au forfait jours. Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, qui ne peut être inférieur à 50 % de son salaire horaire net calculé selon les dispositions légales, frais annexes), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

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

- des actions de formation des entreprises ;

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

Les modalités pratiques applicables aux entreprises sont définies dans le protocole de fonctionnement entre la branche et l'OPCA. Par ailleurs, peuvent être prises en charge des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent.

## **Droit individuel à la formation (DIF)**

### **Article 7.2**

En vigueur non étendu

#### 7.2.1. Priorités

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

#### 7.2.2. Acquisition du DIF

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

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

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

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

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

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

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

#### 7.2.3. Mise en œuvre du DIF

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

- sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation pour les actions définies comme prioritaires conformément à l'article 7.7 ;

- par l'OPACIF sur les fonds du congé individuel de formation pour les actions réalisées par les salariés en CDD, conformément à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

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

#### 7.2.4. Transférabilité du DIF

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

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

#### 7.2.5.7.2.5.

Les heures de formation exécutées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

## Congé individuel de formation (CIF)

### Article 7.3

En vigueur non étendu

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

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

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

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

## Contrats de professionnalisation

### Article 7.4

En vigueur non étendu

7.4.1. Contrat de professionnalisation

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

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

7.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche de l'animation ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF de l'animation.

7.4.3. Public visé

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

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

7.4.4. Modalités

7.4.4.1. Durée du contrat CDD.

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

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

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

Ce contrat s'achève, en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du 12e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

7.4.4.2. Durée de la formation.

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

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

#### 7.4.4.3. CDI.

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

#### 7.4.4.4. Rémunération.

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

La rémunération brute sera égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et 90 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la deuxième année, lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus. Dans tous les cas, la rémunération ne pourra être inférieure au SMIC.

#### 7.4.4.5. Tutorat.

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

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

- le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

7.4.5. Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 par heure de formation, sans que la prise en charge du coût pédagogique puisse dépasser 9,15 euros.

### Périodes de professionnalisation

#### Article 7.5 En vigueur étendu

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

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

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

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

#### 7.5.1. Salariés prioritaires

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

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

#### 7.5.2. Action de formation

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

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- une qualification reconnue par la branche.

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

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

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

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

7.5.3.

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

- le montant de 9, 15 € par heure de formation pour le coût pédagogique ;
- le montant de 18 € par heure de formation, frais annexes inclus (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).

L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués.

## Contributions

### Article 7.6

#### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 112 du 13 décembre 2007 (BO 2008-1), étendu par arrêté du 9 octobre 2008, JORF 21 octobre 2008*

#### 7.6.1. Dispositions générales

Toutes les entreprises sont tenues de consacrer au moins 1, 82 % de la masse salariale pour la formation professionnelle.

*Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2007 (1).*

#### 7.6.2. Répartition des fonds

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

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;
- 1,12 % au titre du plan de formation.

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

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 1,67 % au titre du plan de formation.

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

- 0,25 % au titre de la professionnalisation ;
- 1,562 % au titre du plan de formation ;
- 0,008 % au titre du congé de formation syndicale (cf. article 2. 6 de la CCN).

##### 7.6.2.4. Franchissement des seuils.

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

#### 7.6.3. CIF-CDD.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

#### 7.6.4. Obligation conventionnelle de versement.

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

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

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,56 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD.

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

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 1,11 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD.

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

- 0,25 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,752 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD.
- 0,008 % au titre du congé de formation syndicale.

La contribution totale ne peut être inférieure à 50 €.

#### 7.6.4.4. Franchissement des seuils.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, selon lesquelles les entreprises non adhérentes se verront appliquer le nouveau taux à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2008 (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

### Répartition de la contribution professionnalisation

#### Article 7.7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 84 du 4 octobre 2004 art. 1er en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-44 étendu par arrêté du 20 avril 2005 JORF 30 avril 2005.

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous (1) :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des DIF prioritaires ;
- financement des CFA agréés par la branche ;
- financement de l'observatoire de la branche.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire soient faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005 (arrêté du 20 avril 2005, art. 1er).

### Apprentissage

#### Article 7.8

En vigueur non étendu

##### 7.8.1. Contrat d'apprentissage

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

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

##### 7.8.2. Objectifs du contrat

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

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



### 7.8.3. Public visé

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

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

### 7.8.4. Modalités

#### 7.8.4.1. Durée du contrat.

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

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

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

#### 7.8.4.2. Durée de la formation.

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

#### 7.8.4.3. Rémunération.

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

1re année	30 %
2e année	40 %
3e année	55 %

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

? 1re année : 50 % ;

? 2e année : 65 % ;

? 3e année : 80 %.

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

? 1re année : 65 % ;

? 2e année : 75 % ;

? 3e année : 90 %.

## Observatoire des métiers de l'animation

### Article 7.9

En vigueur non étendu

#### 7.9.1. Préambule

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

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

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

#### 7.9.2. Objet

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

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;

- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur de l'animation, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;

? Mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrats, type d'apprentissage ?) ;

- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :

- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;

- de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;

- de nourrir les travaux de la CPNEF.

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

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;

- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;

- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;

- développer les partenariats.

### 7.9.3. Fonctionnement

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

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

## Titre VIII : Prévoyance

### En vigueur non étendu

*Ajouté par avenant n° 114 du 27 février 2008 (BO 2008-17)*

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

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

### Article 8.1

#### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 126 du 4 février 2009 (BO2009-10), étendu par arrêté du 16 septembre 2009, JORF 23 septembre 2009*

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

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

## Garantie capital décès

### Article 8.2

#### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 126 du 4 février 2009 (BO2009-10), étendu par arrêté du 16 septembre 2009, JORF 23 septembre 2009*

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

## Rente éducation OCIRP

### Article 8.3

#### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 106 du 8 février 2007 art. 3 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-11 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.*

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

- 12 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 18e anniversaire ;

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

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

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

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

### **Article 8.4**

#### **En vigueur non étendu**

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

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

Pour la maladie, la prestation débute à compter du 4e jour d'arrêt de travail continu.

La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;

- après 87 jours d'indemnisation pour la maladie, 112 jours pour la maternité ;

- à la liquidation de la pension de vieillesse.

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

## **Garantie incapacité**

### **Article 8.5**

#### **En vigueur non étendu**

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

Les prestations sont servies à partir du 91e jour d'arrêt de travail discontinue ou non et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;

- lors de la mise en invalidité ;

- à la liquidation de la pension vieillesse.

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

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

## **Garantie invalidité**

### **Article 8.6**

#### **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 68 du 18 février 2003 art. 4 en vigueur le 1er janvier 2003 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 7 juillet 2003 JORF 18 juillet 2003.*

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

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

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

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

### **Salaire de référence**

#### **Article 8.7**

**En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 106 du 8 février 2007 art. 2 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-11 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.*

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

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

### **Taux de cotisation**

#### **Article 8.8**

**En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 68 du 18 février 2003 art. 5 en vigueur le 1er janvier 2003 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 7 juillet 2003 JORF 18 juillet 2003.*

a) A la charge exclusive de l'employeur :

0,05 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (art. 8.4).

b) A la charge exclusive du salarié :

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

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

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

0,07 % pour la garantie rente éducation (art. 8.3) ;

0,18 % pour la garantie invalidité (art. 8.6).

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

d) Couverture des engagements résultants de l'article 7-1 de la loi Evin :

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

e) Coûts liés à la reprise des encours :

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

### **Gestion du régime conventionnel**

#### **Article 8.9**

**En vigueur étendu**

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

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

- AGRR prévoyance ;
- CRI Prévoyance ;
- GNP-INPC,
- Mutualité française,

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

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

## Commission nationale paritaire de suivi

### Article 8.10 En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 43 du 23 septembre 1997 en vigueur à compter du premier jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 97-46 étendu par arrêté du 4 juin 1998 JORF 12 juin 1998.*

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

Cette commission :

- négocie et conclut, en application de ce titre, le protocole de gestion avec les organismes gestionnaires du régime de prévoyance ;
- contrôle l'application du régime de prévoyance ;
- décide par délibération des interprétations à donner au présent titre ;
- étudie et apporte une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les gestionnaires ;
- informe 1 fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime.

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

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

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

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

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

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

## Mise en place du régime

### Article 8.11 En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 43 du 23 septembre 1997 en vigueur à compter du premier jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 97-46 étendu par arrêté du 4 juin 1998 JORF 12 juin 1998.*

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

## Résiliation

### Article 8.12 En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 68 du 18 février 2003 art. 6 en vigueur le 1er janvier 2003 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 7 juillet 2003 JORF 18 juillet 2003.*

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

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

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

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

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

## Titre IX : Retraite complémentaire

### Article 9.1

En vigueur étendu

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

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

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

### Article 9.2

En vigueur étendu

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

*Nota : Article supprimé par l'avenant n° 116 du 27 février 2008, non étendu.*

### Article 9.3

En vigueur étendu

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

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

### Article 9.4

En vigueur étendu

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

## Titre X : Compte épargne-temps

### Modalités de mise en oeuvre

#### Article 10.1

En vigueur étendu

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

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

10.1.2. En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place par accord collectif négocié dans les conditions prévues à l'article 2.7 de la convention collective nationale de l'animation.

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

### Objet

#### Article 10.2

En vigueur étendu

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

### Salariés bénéficiaires

#### Article 10.3

En vigueur étendu

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

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

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

### **Modalités d'alimentation des comptes individuels CET**

#### **Article 10.4**

**En vigueur étendu**

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

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

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

Dans la limite annuelle de 5 jours, tout salarié peut également alimenter son compte individuel par les jours de réduction du temps de travail.

Cette limite ne s'appliquant pas aux accords CET mis en oeuvre selon les modalités prévues à l'article 10.1.1.

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

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

### **Contre-valeur monétaire des jours épargnés**

#### **Article 10.5**

**En vigueur étendu**

##### **10.5.1. Versement de l'employeur**

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

$$\text{Salaire mensuel brut} + \text{charges patronales} \div 22 \text{ jours ouvrés}$$

##### **10.5.2. Modalités d'alimentation du compte salarié**

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

##### **10.5.3. Revalorisation des sommes épargnées**

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

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

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

##### **10.5.5. Régime fiscal et social des indemnités**

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

##### **10.5.6. Plafonnement**

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

##### **10.5.7. Etat récapitulatif**

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

## Modalités d'utilisation du CET

### Article 10.6

En vigueur étendu

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

Dès lors que le salarié aura affecté sur son compte individuel CET un minimum de 15 jours, convertis en valeur monétaire chargée selon les dispositions de l'article 10.5.2, il pourra utiliser les droits inscrits sur son compte pour bénéficier d'un congé rémunéré dû à concurrence d'un nombre de jours indemnisables chargés calculé selon les dispositions de l'article 10. 5. 4 ci-dessus.

#### 10.6.2.

#### Congés autorisés

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

- congé parental au sens de l'article L. 1225-47 (anciennement L. 122-28-1) du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise au sens de l'article L. 3142-68 (anciennement L. 122-32-12) du code du travail ;
- congé sabbatique au sens de l'article L. 3142-81 (anciennement L. 122-32-17) du code du travail ;
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif, dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2 et suivants (anciennement L. 932-1 et L. 932-2) du code du travail ;
- congé pour cessation totale ou progressive d'activité ;
- congé de solidarité internationale au sens de l'article L. 3142-22 (anciennement L. 225-9) du code du travail ;
- aménagement d'un temps partiel ;
- congé sans solde selon les dispositions prévues à l'article 6. 4 de la convention collective nationale de l'animation.

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

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

#### 10.6.3. Utilisation sous forme de rémunération différée

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

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

- alimenter le plan d'épargne d'entreprise (PEE / PEI) relevant des articles L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise ;
- alimenter le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO / PERCOI) relevant de l'article L. 3334-2 (anciennement L. 443-1-2) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise.

Les sommes transférées, assimilées à des versements volontaires ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le plan d'épargne.

Si le CET a été mis en ?uvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 du présent accord collectif :

- racheter des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

## Situation du salarié pendant le congé CET

### Article 10.7

En vigueur étendu

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

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



## Clôture anticipée du compte épargne-temps

### Article 10.8

#### En vigueur étendu

##### 10.8.1. Rupture du contrat de travail

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

##### 10.8.2. Transfert du compte CET individuel

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

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

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

Ainsi, si l'entreprise 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.

## Désignation de l'opérateur

### Article 10.9

#### En vigueur étendu

La branche désigne comme gestionnaires du compte épargne-temps :

- Fédéris épargne salariale, pour la tenue administrative des comptes individuels CET des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social est situé 28, rue de la Victoire, Paris 9e ;

- Fédéris gestion d'actifs, pour la gestion financière des engagements des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social se situe 30, rue de la Victoire, Paris 9e ;

Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric.

## Textes Attachés

### Nouvelle appellation de la convention Avenant n° 56 du 6 juin 2001

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

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

#### Article 1

[En vigueur étendu](#)

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

"Convention collective nationale de l'animation".

#### Article 2

[En vigueur étendu](#)

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

#### Article 3

[En vigueur étendu](#)

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

#### Article 4

[En vigueur étendu](#)

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

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

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

Syndicat national tourisme loisirs CFTC ;

SNEPAT-FO ;

FTILAC-CFDT.

[En vigueur étendu](#)

## 1.1. Choix du groupe de classification

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

## 1.2. Polyvalence de tâches

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

## 1.3. Fonctions exercées à titre exceptionnel

[En vigueur étendu](#)

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

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel (c'est-à-dire non prévu au contrat de travail) pour une durée supérieure ou égale à 1 semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux 2 groupes concernés.

## 1.4. Grille spécifique (1) (2)

[En vigueur étendu](#)

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

- 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.

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

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

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

1.4.2. (supprimé)

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

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

Professeurs : niveau 2, indice 255, horaire de service correspondant au temps plein légal : 24 heures.

1.4.4. Au salaire défini ci-dessus s'ajoute une prime d'ancienneté attribuée suivant les conditions des articles 1.7.2 à 1.7.5 de la présente annexe. Cette prime est versée proportionnellement au rapport entre l'horaire de service du salarié et l'horaire de service temps plein tel que défini à l'article 1.4.3 de l'annexe I.

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

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

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

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

(1) Voir protocole d'accord du 2 juillet 1998.

## 1.5. Grille de classification

En vigueur étendu

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

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE CLASSIFICATION
A	245	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée).	La responsabilité est limitée. Le travail s'effectue sous le contrôle direct d'un autre salarié.
B	255	L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	L'autonomie est limitée dans la mise en oeuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points complémentaires)	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en oeuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.
D	300	Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le ou les domaines d'intervention.	Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge. Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations. Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre avec une assez large autonomie.
E	350	L'emploi implique : - soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens ; - soit la responsabilité d'un service ; - soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille.	Le salarié peut être responsable de manière permanente d'une équipe. Il définit le programme de travail de l'équipe ou du service et conduit son exécution. Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement. Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement. Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions. Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.
F	375		Le salarié remplissant les critères de classification du groupe E et exerçant ses fonctions dans les conditions suivantes appartient au groupe F (deux conditions minimum) : - dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ; - participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service ; - dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée.
G	400	Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité.	Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en oeuvre des orientations ou des objectifs définis par

		L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	les instances statutaires de l'entreprise. Il engage sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prendre et sur les prévisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission. Il rend compte soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.
H	450		Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en oeuvre une approche multicritères qui croise : - le champ d'intervention ; - le domaine de responsabilités plus ou moins étendu ; - l'importance stratégique du domaine de responsabilité ; - la taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montants budgétaires.
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

1.5.1 Tout salarié en poste à la date d'extension du présent avenant et classé au groupe 7 à cette même date sera classé au groupe G de la grille de l'article 1. 5 au titre des avantages individuels acquis.

## 1.6. Définition des catégories

### En vigueur étendu

Ouvriers et employés : groupes A et B.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E ; niveaux 1 et 2.

Agents de maîtrise assimilés cadres : groupe F.

Cadres : groupes G, H, I.

## 1.7. Salaires

### En vigueur étendu

1.7.1. Le salaire minimum conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du produit du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux.

Il est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

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

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

1.7.2. Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté. L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche. Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 4 points après 24 mois. Cette prime est augmentée de 4 points après chaque période de 24 mois.

1.7.3. (supprimé)

1.7.4. (supprimé)

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

#### Ancienneté de branche

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

Cette prime sera égale à 2 points par année entière.

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

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

Cette prime sera égale à 1 point par année entière.

Ces 2 lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.

#### 1.7.6. Déroulement de carrière

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

##### 1.7.6.1. Entrée en vigueur.

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

##### 1.7.6.2. Date du premier contrôle.

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

##### 1.7.6.3. Mise en œuvre du contrôle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.8. Exemples d'emplois et formations

### En vigueur étendu

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

#### 1.8.1 Généralités

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

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

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

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

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

#### 1.8.2. Exemples d'emplois

Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, aide de cuisine, agent de maintenance, agent de service, agent de surveillance ou de sécurité, agent technique d'entretien, employé de restauration, standardiste, surveillant post et périscolaire...
----------	--

Groupe 3	Agent d'accueil et d'information, agent d'accueil et de vente, secrétaire, agent de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide documentaliste, aide éducateur, animateur périscolaire, auxiliaire de puériculture, commis de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...
Groupe 4	Animateur, animateur ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, garde-animateur (environnement), guide accompagnateur, guide, informateur jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicien spectacle...
Groupe 5	Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économiste, conseiller familial ou professionnel, directeur CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, guide accompagnateur, informateur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale...
Groupe 6	Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de mission chef comptable, conservateur, conseiller familial ou professionnel, documentaliste-bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, guide accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur...
Groupes 7-8	Conservateur, directeur administratif et financier, directeur d'association, directeur d'équipement, directeur de service...

#### 1.8.3. Principales certifications spécifiques à la branche

Le tableau ci-dessous indique pour les principaux diplômes du champ de l'animation les niveaux auxquels ils se situent (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.

NIVEAU	CERTIFICATIONS
IV	BEATEP ou BP JEPS
	BEES 1er degré
	CQP animateur 1er degré
III	Educateur jeunes enfants, diplômes d'Etat
	d'éducateur spécialisé
	DEFA
	DE danse ou musique, DUMI musique
	DEUST
	DUFA

	DUT/BTS carrières sociales option animation
II	BEES 2e degré
	DE-DPAD
	Licence professionnelle d'animation
	CA danse ou musique

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

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

Syndicat tourisme et loisirs CFTC ;  
SNEPAT-FO.

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

**Horaire figurant sur la fiche de paye**

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

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

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

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

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

**Salariés à temps partiel**

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

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

Hs x 8100  
professeurs :-----  
24

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

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.



## Prime d'ancienneté

### Article 3 En vigueur étendu

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

Hs x P x V

professeurs :-----

24

Hs x P x V

animateurs techniciens :-----

26

Hs représente l'horaire hebdomadaire de service.

P représente le nombre de points d'ancienneté acquis.

V représente la valeur du point.

## Calcul de la prime différentielle

### Article 4 En vigueur étendu

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

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

Le salaire mensuel de référence est obtenu en divisant le salaire de référence par 12.

#### 4.2. Horaire de référence 1997-1998

L'horaire de référence se calcule en divisant le nombre total d'heures effectuées en présence du public au cours de la période 1997-1998 par le nombre de semaines d'ouverture de l'activité.

#### 4.3. Salaire horaire de référence 1997-1998

Le salaire horaire de référence se calcule en divisant le salaire annuel de référence obtenu à l'article 4.1 par l'horaire obtenu à l'article 4.2.

#### 4.4. Calcul du salaire théorique 1997-1998

Le salaire théorique se calcule conformément à l'article 2, auquel on ajoute une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 3, l'ensemble calculé en prenant l'horaire de référence défini à l'article 4.2.

#### 4.5. Calcul de la prime différentielle

Lorsque le salaire mensuel de référence calculé à l'article 4.1 est supérieur au salaire théorique défini à l'article 4.4, le salarié a droit à une prime différentielle horaire calculée comme suit :

D x 24

professeurs :-----

H x 39 x 4,33

D x 26

animateurs techniciens :-----

H x 39 x 4,33

D représente la différence entre les deux salaires mensuels.

H représente l'horaire de référence.

Cette prime est acquise de manière définitive et sera versée chaque mois en fonction du nombre d'heures figurant sur la fiche de paye.

## Echéancier d'ancienneté

### Article 5 En vigueur étendu

Le salaire horaire défini à l'article 1.4.4 de l'annexe I et autorisant un échéancier de mise en place de l'ancienneté est calculé comme suit :

S x 12

-----

H

S représente le salaire mensuel théorique calculé à l'article 4.4.

H représente l'horaire total effectué en présence du public en 1997-1998 utilisé à l'article 4.2.

**Article 6**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent protocole prend effet le 1er septembre 1998.

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

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

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

FTILAC-CFDT ;

CFTC ;

CGC-CFE ;

CGT-FO.

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

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

(voir cet article)

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 18 février 2003.

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

CNEA.

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

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

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

(voir cet article)

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet au plus tard le 1er janvier 2006. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 95 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa

CNEA.

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

### **Article 1** En vigueur étendu

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

(voir cet article)

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective (Annexe II)

CNEA.

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

### **Préambule**

En vigueur étendu

En 1988, la mise en place de l'annexe II de la convention a donné un cadre conventionnel à la situation des animateurs occasionnels de CVL. Les partenaires sociaux ont déclaré en 2001 qu'ils abrogeraient ce dispositif si l'Etat mettait en place dans le cadre législatif un nouveau dispositif. Cette condition ayant été remplie par le contrat d'engagement éducatif inscrit au code de l'action sociale et des familles, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

### **Article 1er** En vigueur étendu

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

### **Article 2** En vigueur étendu

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

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

SNOGAEC ;

UNODESC ;

SADCS.

FTILAC-CFDT ;

FNSAC-CGT ;

AFECTAM-CFTC ;

SNEPAT-FO.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

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

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Cet accord fixe les conditions de mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le secteur d'activité de l'animation.

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

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

### **1. Modalités de création des CQP**

#### **En vigueur étendu**

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

1.2. La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges qui doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- la vérification de l'absence de diplômes d'Etat correspondants ;
- le référentiel de compétences de l'emploi visé ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en oeuvre du CQP ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- les modalités de prise en compte des acquis professionnels.

1.3. Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

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

## 2. Organisation de la préparation des CQP

[En vigueur étendu](#)

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

2.2. Cet accord est donné sur la base d'une demande comportant notamment :

- les modalités pratiques de la formation et de son financement ;
- les modalités d'organisation de l'alternance ;
- les modalités de prise en compte des tuteurs et de leur formation spécifique.

## 3. Délivrance des CQP

[En vigueur étendu](#)

3.1. Un CQP ne peut être délivré qu'aux stagiaires qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP.

3.2. Pour la passation des épreuves, un jury est constitué par cinq personnes dont :

- le responsable de la formation ;
- un représentant des organisations d'employeurs désigné par la CPNEF ;
- un représentant des organisations de salariés désigné par la CPNEF ;
- deux experts désignés par les représentants de la CPNEF.

## 4. Reconnaissance des CQP

[En vigueur étendu](#)

4.1. Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur qualification.

4.2. L'envoi d'un salarié en formation préparatoire à un CQP, ou l'exigence de la possession d'un CQP lors de l'embauche, vaut présomption de classification au niveau du CQP requis.

## 5. Liste des CQP

[En vigueur non étendu](#)

Animateur périscolaire (groupe B des classifications)

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

SNOGAEC ;  
SADCS ;  
UNODESC.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### Préambule

[En vigueur étendu](#)

L'activité basée sur le rythme scolaire d'un grand nombre de structures de la branche entraîne pour des salariés l'existence de périodes travaillées comportant des alternances d'horaires avec des écarts supérieurs à 30 %, sans que la variation ne puisse se produire sur plus de 2 horaires différents (1).

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

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

## **Champ d'application**

### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord concerne tous les salariés à temps partiel dont l'activité est basée sur un double horaire (périodes scolaires, périodes de congés scolaires).

## **Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être délégué syndical.

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut être représentant du personnel.

Tout salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire peut participer aux réunions des commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la convention de l'animation.

Les heures de délégation ou de commission prises par les salariés sous contrat de travail à double horaire, pendant les périodes basses, sont payées comme temps de travail.

## **Rémunération**

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

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

## **Congés payés**

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel à double horaire bénéficie de 5 semaines de congés payés par cycle de travail de 12 mois *(du 1er septembre au 31 août de l'année suivante ou à une autre période prévue contractuellement)* (1) et ceci dès l'année d'embauche.

Le contrat de travail doit prévoir le nombre de semaines maximum qui peuvent être prises en période haute, sans que ce nombre puisse être inférieur à 3 dont au moins 2 semaines consécutives entre le 1er juillet et le 31 août.

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

## **Contrat de travail**

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

En outre, le contrat de travail précise :

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

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

CNEA.

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

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

**Modifications diverses Avenant n° 72 du 13 janvier 2004**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

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

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

"2.2.3. Modalités d'application."

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

(voir cet article)

**Article 3**  
En vigueur étendu

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

"3.1.1. Election des délégués du personnel."

**Article 4**  
En vigueur étendu

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

**Article 5**  
En vigueur étendu

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

#### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

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

"1. Arrêts maladie."

#### **Article 7**

[En vigueur étendu](#)

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

"2. Accident du travail ou maladie professionnelle."

#### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

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

(voir cet article)

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

L'article 4.6 est modifié comme suit :

(voir cet article)

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

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

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

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

(voir cet article)

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

Le dernier alinéa de l'article 5.4.5 est supprimé.

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

Le dernier alinéa de l'article 6.4.3 est supprimé.

#### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

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

Fait à Paris, le 13 janvier 2004.

### **Modification de la convention Avenant n° 99 du 25 septembre 2006**

CNEA.



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

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

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

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

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

(voir cet article)

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

L'article 5.8.4 est remplacé par :

(voir cet article)

#### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2006.

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

### **Modification d'articles de la convention collective Avenant n° 91 du 7 septembre 2005**

CNEA.

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

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

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

(Voir cet article).

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

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

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

(Voir cet article).

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

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

Les membres du comité d'entreprise, et le cas échéant du comité central d'entreprise, sont élus pour une durée correspondant à celle définie par l'article L. 423-16 du code du travail.

(Voir cet article).

#### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

### **Modifications de certains articles Avenant n° 90 du 15 juin 2005**

La CNEA,

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

#### **Article 1** En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

#### **Article 3** En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

#### **Article 4** En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

#### **Article 5** En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

#### **Article 6** En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

#### **Article 7** En vigueur étendu

L'article 6.3 est complété par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 8**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

**Convention collective applicable Avenant n° 110 du 13 décembre 2007**

CNEA.

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

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'avis de la commission d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 (étendu par arrêté du 10 mai 2004) est complété par les dispositions suivantes :  
« 4. Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socioculturelles ne relevant pas de l'article précité. »

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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

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

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

USPAOC CGT ;

FERC CGT ;

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

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

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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

## Modification du champ d'application de la convention collective Avenant n° 93 du 7 septembre 2005

CNEA.

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

### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est rajouté après le 2e alinéa de l'article 1er du titre Ier de la convention collective nationale de l'animation les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

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

### Article 1er

En vigueur non étendu

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

(voir cet article)

### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

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

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

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

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens, organisées par une entreprise de droit privé, sans but lucratif constituent des activités d'intérêt général dans les domaines éducatifs, culturels et citoyens. A ce titre, les entreprises concernées relèvent de la convention collective nationale de l'animation et ceci depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

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

SNOGAEC ;  
SADCS;  
UNODESC.

FO ;  
CFDT ;  
CFTC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les termes "sans but lucratif" utilisés au premier alinéa de l'article 1er de la convention collective doivent être entendus comme l'absence de distribution de bénéfices ou de dividendes et non pour signifier l'absence d'excédent ou d'assujettissement à des impôts commerciaux.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

**Avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999**

SNOGAEC ;  
SADCS;  
UNODESC.

FO ;  
CFDT ;  
CFTC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

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

Afin de définir la frontière entre la convention collective de l'animation et la convention collective du sport, les partenaires sociaux ont décidé d'apporter les précisions suivantes :

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

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

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

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

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

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

SNOGAEC.

FTILAC CFDT ;

SNTL CFTC ;

FNSAC CGT.

## **Article 1er** En vigueur étendu

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

## **Article 2** En vigueur étendu

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

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

SNOGAEC ;

SADCS.

SNEPAT-FO ;

CFDT.

## **En vigueur étendu**

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

Le présent accord a pour objet, en complétant les dispositions contenues dans les textes législatifs et réglementaires de préciser les conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité par les employeurs assujettis à la convention collective nationale de l'animation.

Les signataires considèrent qu'il convient d'être rigoureux dans l'utilisation de ce dispositif et à cette fin adoptent des modalités d'application complémentaires.

Ils conviennent de se retrouver un an après son extension pour faire le point sur son exécution et y apporter les modifications nécessaires.

Cet accord sera complété, dans chaque entreprise par l'information prévue à l'article 1er du présent accord.

### **Article 1er**

**En vigueur étendu**

La signature d'une première convention avec l'Etat tel que prévu à l'article L. 322-4-7 du code du travail donnera lieu dans chaque entreprise à une information présentée pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

Cette information définira dans le cadre du projet global de l'association, les activités nouvelles, le développement des activités existantes, ainsi que les emplois existants et/ou nouveaux qui sont concernés par la convention passée avec l'Etat.

### **Article 2**

**En vigueur étendu**

Le rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4-7 porte sur :

- les conditions de réalisation des projets d'insertion ;
- les modalités de la formation complémentaire ;
- l'évaluation des qualifications acquises ;
- les conditions de l'accompagnement du salarié ;
- le suivi du CES en fin de contrat (création d'emploi, projet personnel de formation...).

Ce rapport est présenté pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel.

### **Article 3**

**En vigueur étendu**

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

L'employeur doit permettre à toute personne bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité l'accès à la formation professionnelle.

A cet effet, chaque employeur de CES devra demander à l'Etat la prise en charge d'une formation en fonction des dispositions prévues par les textes sur les contrats emploi-solidarité.

De la même manière, les titulaires du contrat emploi-solidarité doivent pouvoir prétendre aux dispositions du plan de formation de l'entreprise.

### **Article 4**

**En vigueur étendu**

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

#### **4.1. Tutorat exercé par un salarié**

Chaque salarié dont la durée de travail correspond au minimum à un mi-temps ne peut être tuteur de plus de trois personnes bénéficiant de mesures pour l'emploi.

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

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

**En vigueur étendu**

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

### **Article 6**

**En vigueur étendu**

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité sont électeurs ou éligibles lors des élections de représentants du personnel en fonction des règles appliquées à l'ensemble du personnel.

**Article 7**  
En vigueur étendu

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

**Recrutement Avenant n° 118 du 15 septembre 2008**

CNEA.

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

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

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

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

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

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

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

**Interprétation de la mensualisation Avenant n° 115 du 27 février 2008**

CNEA.

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

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

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

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

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

SADCS ;



SNOGAEC ;  
UNODESC.

FTILAC CFDT ;

CFTC ;

CGC-CFE ;

CGT-FO ;

FERC CGT ;

USPAOC CGT.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

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

## **Article 1er**

### **En vigueur étendu**

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

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

## **Dispositif d'intégration**

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

#### **Article 2.1. Classification et rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

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

- 35 % de la différence devra être versée mensuellement à compter du 1er janvier 2003 ;
- 70 % de cette différence devra être versée mensuellement au 1er janvier 2004 ;
- la totalité de la différence devra être versée mensuellement au 1er janvier 2005.

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

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

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

#### Article 2.2. Retraite complémentaire

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

### Prévoyance

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

### Entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur étendu

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

### Dépôt et extension

#### Article 5

En vigueur étendu

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

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2002.

## Personnels de service et d'entretien Avenant n° 108 du 20 septembre 2007

CNEA.

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

#### Article 1

En vigueur étendu

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

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2007.

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

## Classifications Avenant n° 87 du 2 mars 2005

CNEA.

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

### **Article 1** En vigueur étendu

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

### **Article 2** En vigueur étendu

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

### **Article 3** En vigueur étendu

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

### **Article 4** En vigueur étendu

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

### **Article 5** En vigueur étendu

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

### **Article 6** En vigueur étendu

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

### **Article 7** En vigueur étendu

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

### **Article 8** En vigueur étendu

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

### **Article 9** En vigueur étendu

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

### **Article 10** En vigueur étendu

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

### **Article 11** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 mars 2005.

## **Temps de travail des cadres autonomes Avenant n° 81 du 4 octobre 2004**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### **Article 1** **En vigueur étendu**

L'article 5.5.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 5.5.3

Temps de travail des cadres autonomes

(voir cet article)

### **Article 2** **En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

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

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

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

### **Article 1er** **En vigueur étendu**

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

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

### **Article 2** **En vigueur étendu**

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

## **Indemnités de licenciement Avenant n° 102 du 8 février 2007**

CNEA.

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

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

**Article 3**  
En vigueur étendu

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

(Voir cet article).

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## **Indemnités de licenciement Avenant n° 123 du 17 décembre 2008**

CNEA.

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

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

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

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

## Période d'essai Avenant n° 124 du 17 décembre 2008

CNEA.

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

### **Article 1** En vigueur étendu

L'article 4.4.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.4.1  
Période d'essai

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

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

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

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

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

### **Article 2** En vigueur étendu

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

## Durée de la période d'essai Avenant n° 73 du 13 janvier 2004

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

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

### **Article 1** En vigueur étendu

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

(voir cet article)

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

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

SNOGAEC.

FNSAC CGT ;

CFDT ;

SNTL CFTC.

### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **A. - TITRE 1er : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ET DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU DE MANDATÉ SYNDICAL (ACCÈS DIRECT) (1).**

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif d'accès direct pour les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective, occupant moins de 50 salariés, et dépourvues de délégué syndical ou de mandaté syndical.

Dans les structures qui le souhaitent, cet accord pourra être appliqué et permettra de conclure auprès de la DDTEFP dont elles relèvent une convention de réduction collective de la durée du travail ouvrant droit aux aides de l'Etat, sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

En raison de la grande diversité des structures et des types d'activité, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail.

*(1) Titre étendu sous réserve des dispositions des points II et IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

### **Article 1er**

#### En vigueur étendu

Est concernée par le présent titre toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective, occupant moins de 50 salariés, et dépourvue de délégué syndical, et n'ayant aucune personne mandatée par un des syndicats représentatifs de la branche (1).

Quelle que soit leur taille, les entreprises appliquant l'annexe III de la convention collective ne sont pas concernées par le présent titre.

La méthode de calcul de l'effectif est celle définie à l'article L. 421-2 du code du travail pour les élections de délégués du personnel.

Est concerné par le présent titre (accès direct), l'ensemble des salariés relevant de la grille générale des classifications, à l'exclusion des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I ou ceux relevant de l'annexe II.

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

## Article 2

### En vigueur étendu

Le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires.

La signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi une ou plusieurs de celles figurant aux articles 3 et 4, sont décidées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et un temps de réflexion collective sur la RTT et ses incidences sur l'organisation du travail. Elles font ensuite l'objet d'une information écrite préalable adressée à chaque salarié.

L'envoi de cette information écrite constitue le point de départ du délai de 15 jours dont disposent les salariés pour demander la désignation d'un mandat syndical, afin de négocier un accord d'entreprise. Dans ce cas, le périmètre de la réduction est défini par l'accord d'entreprise et peut comprendre des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I.

## Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps plein

### Article 3

#### En vigueur étendu

Modalité 1 : l'horaire hebdomadaire de 35 heures est réparti sur 4 ou 5 jours.

Modalité 2 : l'horaire hebdomadaire est réparti sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, on applique des horaires différents, avec un total de 70 heures sur les 2 semaines, sans dépasser 40 heures sur une semaine. Par exemple : cette répartition peut être de 39 heures et 31 heures, 38 heures et 32 heures.

Modalité 3 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 5 jours ouvrés (ou 6 ouvrables) de congés supplémentaires par an. La prise de ces jours est laissée au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au moins 7 jours à l'avance, et ceci en dehors des périodes fixées par l'employeur en début d'année civile ou scolaire (cette période ne peut excéder 3 mois).

Modalité 4 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous la forme de 24 jours ouvrés (ou 28 jours ouvrables) de congés supplémentaires par an. 12 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance de 7 jours. 12 jours sont laissés au choix des salariés qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours à l'avance pour la prise de jours isolés, ou 15 jours à l'avance pour la prise d'une semaine de congés, et ceci en dehors des périodes fixées par l'employeur en début d'année civile ou scolaire (cette période ne peut excéder 3 mois).

## Principes de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel

### Article 4

#### En vigueur étendu

Principe 1 : les salariés à temps partiel sont en dehors du périmètre de réduction du temps de travail.

Dans ce cas, l'horaire de travail hebdomadaire est maintenu et les salariés bénéficieront d'une augmentation de salaire dans les conditions définies à l'article 1er de l'avenant n° 48.

Principe 2 : les salariés à temps partiel sont inclus dans le périmètre de réduction du temps de travail.

Dans ce cas, toute augmentation du temps de travail au moins égale à la réduction opérée pourra être comptabilisée dans le volume d'embauche aux conditions suivantes :

- l'échéancier prévu à l'article 1er de l'avenant n° 48 sera anticipé pour ces salariés (35 heures au 1er janvier 2000) ;

- l'augmentation du volume horaire des temps partiels ne peut dépasser 50 % du volume total des embauches pour les entreprises de plus de 10 salariés (1).

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

## Personnel d'encadrement

### Article 5

#### En vigueur étendu

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent titre.



## **B. - TITRE II : AUTRES ENTREPRISES**

### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

Est concernée par le présent titre toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective, occupant plus de 50 salariés, ainsi que les entreprises appliquant l'annexe III de la convention collective.

La méthode de calcul de l'effectif est celle définie à l'article L. 421-2 du code du travail pour les élections de délégués du personnel.

### **Article 7**

[En vigueur étendu](#)

Un accord d'entreprise, signé entre l'employeur et le délégué syndical, ou un salarié mandaté par un des syndicats représentatifs de la branche, organisera la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre (1).

Cet accord détermine les échéances de la réduction du temps de travail, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement. Il détermine aussi les dispositions relatives au suivi de sa mise en oeuvre.

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Lorsqu'un accord d'entreprise sera négocié dans une entreprise de moins de 50 salariés, le délégué ou le mandaté syndical pourra bénéficier d'un crédit maximum de 20 heures dans la limite suivante : 10 heures par mois.

## **C. - TITRE III : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Réexamen de l'accord**

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifique aux entreprises définies à l'article 1er, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

### **Suivi de l'accord**

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires signataires.

La commission d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 1.6 de la convention collective nationale a pour mission de suivre l'application de l'accord et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord.

Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises.

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est applicable à compter de la date d'extension et au plus tôt le 1er mai 1999.

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

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

### **Modulation Avenant n° 70 du 16 avril 2003**

SNOGAEC ;

UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7 est complété ainsi :

(voir cet article)

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

Le dernier alinéa de l'article 5.7.1 est remplacé par la disposition suivante :

(voir cet article)

**Article 3**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.1 est complété comme suit :

(voir cet article)

**Article 4**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.2.6 devient l'article 5.7.1.1 et est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 5**  
[En vigueur étendu](#)

Il est créé un article 5.7.1.2 " Autres salariés concernés ".

(voir cet article)

**Article 6**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.2 est renommé " Modulation type A ".

**Article 7**  
[En vigueur étendu](#)

Il est ajouté la mention : "type A" après le terme :

"modulation" figurant au 1er alinéa de l'article 5.7.2.1.

**Article 8**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 9**  
[En vigueur étendu](#)

Le 2e alinéa de l'article 5.7.2.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 10**  
[En vigueur étendu](#)

Dans l'article 5.7.2.5, la 3e phrase du premier item est remplacée ainsi :

(voir cet article)

**Article 11**  
[En vigueur étendu](#)

A l'article 5.7.2.5, il est ajouté à la dernière phrase du dernier item :

(voir cet article)

**Article 12**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 5.7.2.7 est supprimé.

**Article 13**  
[En vigueur étendu](#)

Il est créé un article 5.7.3 "Modulation de type B".

(voir cet article)

**Article 14**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 16 avril 2003.

## **Heures complémentaires Avenant n° 104 du 8 février 2007**

CNEA.

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

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

Le chapitre V "Durée du travail" de la convention collective de l'animation est complété par l'article 5.4.7 ci-dessous :

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## **Contingent d'heures supplémentaires Avenant n° 78 du 23 mars 2004**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CFTC ;  
CGT-FO ;  
CGC ;

CFDT.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'article 4.7.12 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

**Travail de nuit, astreintes et déplacement Avenant n° 80 du 21 juin 2004**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

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

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

La convention collective de l'animation est complétée comme suit :

Article 5.8

Autres situations particulières

(Voir cet article).

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 21 juin 2004.

**Périodes de permanences nocturnes Avenant n° 77 du 23 mars 2004**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CFTC ;  
CGC ;  
CFDT.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'article 5.6 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet avenant)

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

**Congés de courte durée Avenant n° 105 du 8 février 2007**

CNEA.

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

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Le 1er item de l'article 6.2 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

"- mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés".

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Congé sans solde Avenant n° 85 du 15 décembre 2004**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

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

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'article 6.4 est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

## Conditions du maintien de salaire Avenant n° 111 du 27 février 2008

CNEA.

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

### Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant remplace l'avenant n° 111 du 13 décembre 2007 qui comportait des erreurs matérielles.

### Article 1

[En vigueur non étendu](#)

L'article 6.3 est complété par les dispositions suivantes :

« 6.3.5. Conditions particulières.

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

### Article 2

[En vigueur non étendu](#)

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

## Conditions du maintien de salaire Avenant n° 111 du 13 décembre 2007

CNEA.

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

### Article 1

[En vigueur étendu](#)

Il est créé un nouvel article :

Article 6.3.4  
Conditions particulières

Lorsque l'article D. 171-4 du code de la sécurité sociale s'applique (fonctionnaires en activité accessoire) ou lorsque l'employeur a proposé de cotiser sur la base du salaire réel et que le salarié n'y a pas souscrit, les règles relatives au maintien de salaire par l'employeur dans les cas de congé maternité (art. 6.3.1), congé d'adoption (art. 6.3.2) et paternité (art. 6.3.4) ne s'appliquent pas. Dans tous ces cas, l'employeur n'a aucune obligation de maintien de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

### Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

## Maladie durant la période congés Avenant n° 76 du 13 janvier 2004

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC,

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

### **Article 1** En vigueur étendu

L'article 6.1.4 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

(voir cet article)

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Conditions du maintien de salaire des personnes utilisant une base forfaitaire de sécurité sociale Avenant n° 107 du 5 juin 2007

CNEA.

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

### **Article 1** En vigueur étendu

L'article 4.2 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

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

### **Article 2** En vigueur étendu

Le point 1 (Arrêts maladie) de l'article 4.4.2 est complété par les dispositions suivantes qui s'intègrent à la suite du 2e alinéa :

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

- 100 % du salaire brut pour les 3 premiers jours dans les cas énoncés ci-dessous ;
- 50 % du salaire brut à compter du 4e jour d'arrêt. »

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

## Frais professionnels Avenant n° 103 du 8 février 2007

CNEA.

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

### **Article 1** En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 4.9 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Frais professionnels Avenant n° 71 du 16 avril 2003

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

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

### **Article 1** En vigueur étendu

Il est créé un article 4.8 au titre IV de la convention collective nationale de l'animation intitulée "Frais professionnels".

### **Article 2** En vigueur étendu

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

Chaque entreprise doit obligatoirement déterminer un barème voté annuellement par l'instance délibérante compétente.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 16 avril 2003.

## Indemnités en cas d'arrêt maladie Avenant n° 74 du 13 janvier 2004

UNODESC ;



SADCS ;  
SNOGAEC.

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

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

L'article 4.4.2 "1. Arrêt pour maladie" de la convention collective de l'animation, alinéa 4, est modifié comme suit :

(voir cet article)

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

### **Congé de maternité Avenant n° 109 du 20 septembre 2007**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

Le deuxième alinéa de l'article 6.3.1 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

" A partir du 121<sup>e</sup> jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein bénéficient d'une réduction journalière de 1 heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées. "

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

### **Dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux Avenant n° 98 du 25 septembre 2006**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO.

**En vigueur non étendu**

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Il renforce le rôle primordial des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective et la possibilité en cas d'absence de permettre la continuation et le suivi de ce dialogue social dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur effectif.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent :

**Article 1**

**En vigueur non étendu**

Le chapitre II de la convention collective nationale de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

(voir ce texte)

**Article 2**

**En vigueur non étendu**

Le titre de l'article 1.6 devient "Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation".

**Article 3**

**En vigueur non étendu**

Le 1er alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Article 4**

**En vigueur non étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Congé de paternité Avenant n° 75 du 13 janvier 2004**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

**Article 1**

**En vigueur étendu**

Le troisième tiret de l'article 6.1.2 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :

(voir cet article)

**Article 2**

**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**DIF et professionnalisation Avenant n° 101 du 8 février 2007**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 7.2.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 7.2.4 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 3**  
[En vigueur étendu](#)

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.2.5 suivant :

(Voir cet article).

**Article 4**  
[En vigueur étendu](#)

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.4.5 suivant :

(Voir cet article).

**Article 5**  
[En vigueur étendu](#)

Le chapitre VII de la convention collective est complété par l'article 7.5.3 suivant :

(Voir cet article).

**Article 6**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2007.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## **Droit individuel à la formation Avenant n° 117 du 9 juin 2008**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 7.2.2 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er janvier 2004, tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Cette durée est portée à 21 heures à compter du 1er janvier 2009 pour les salariés à temps plein, ainsi que pour les salariés à temps partiel ayant au moins un 4/5 de temps.

Pour les salariés à temps partiel ayant moins d'un 4/5 de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule pro rata temporis sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans.

Ces heures sont attribuées chaque 1er janvier aux salariés présents dans l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à 12 mois (embauche en cours d'année), cette durée est calculée pro rata temporis.

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absence du salarié, assimilées à du temps de travail effectif (art. 6.1.2) sont intégralement prises en compte.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois bénéficient également du DIF selon les mêmes modalités que les salariés en CDI. »

## **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## **Financement du DIF en contrat à durée déterminée Avenant n° 112 du 13 décembre 2007**

CNEA.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## **Préambule**

En vigueur étendu

Afin de développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD après la fin de leur contrat de travail et de répondre aux conditions de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (Journal officiel du 2 mars 2006) :  
il a été prévu les dispositions suivantes :

## **Article 1**

En vigueur étendu

Le taux figurant au premier alinéa de l'article 7.6.1 est porté à 1,82 %.

## **Article 2**

En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 7.6.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2007. »

## **Article 3**

En vigueur étendu

Le taux concernant le plan de formation à l'article 7.6.2.1 est porté à 1,12 %.

Le taux concernant le plan de formation à l'article 7.6.2.2 est porté à 1,67 %.

Le taux concernant le plan de formation à l'article 7.6.2.3 est porté à 1,562 %.

## **Article 4**

En vigueur étendu

Le troisième item de l'article 7.6.4.1 devient : « - 0,56 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».

Le troisième item de l'article 7.6.4.2 devient : « - 1,1 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».

Le troisième item de l'article 7.6.4.3 devient : « - 0,752 % au titre du plan de formation, dont 0,08 % maximum destiné à développer l'accès au DIF pour les salariés en CDD ».

**Article 5**  
**En vigueur étendu**

Le premier alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des versements des entreprises au titre du plan de formation est mutualisé au premier euro et est affecté conformément à l'acte de constitution de l'OPCA et aux décisions de son conseil de gestion au financement :

- des actions de formation des entreprises ;

- des actions de formation au titre du DIF-CDD demandées par les salariés à l'issue de leur contrat de travail, selon les dispositions générales et les orientations définies annuellement par la CPNEF.

Les modalités pratiques applicables aux entreprises sont définies dans le protocole de fonctionnement entre la branche et l'OPCA. »

**Article 6**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant est applicable à sa signature.

**Article 7**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Formation professionnelle Avenant n° 84 du 4 octobre 2004**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC ;  
CGT.

**TITRE Ier : Formation professionnelle.**

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Le titre VII de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir ce titre)

**TITRE II : Commissions paritaires.**

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Les modifications suivantes sont apportées au titre Ier de la convention collective nationale de l'animation :

- le titre de l'article 1.6 devient : "Commissions paritaires" ;

- il est rajouté un sous-titre à l'article 1.6 :

"1.6.1. Commission nationale de conciliation et d'interprétation".

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

L'article 1.6 est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

### **TITRE III : Droit syndical.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont apportées au titre Ier de la convention collective nationale de l'animation :

Le dernier alinéa de l'article 2.5 est supprimé.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le taux de la contribution prévue à l'article 1.8.3 est porté à 0,08 % à compter du 1er janvier 2005.

#### **Article 6** En vigueur étendu

Le montant prévu à l'article 1.8.7 est porté à 8 000 Euros à compter du 1er janvier 2006.

### **TITRE VI : Dispositions diverses.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

#### **Article 8** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

### **Financement de la formation professionnelle Protocole d'accord du 14 juin 1993**

#### **En vigueur non étendu**

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés soussignées sont d'accord pour que les organismes paritaires recueillant des cotisations d'origine conventionnelle contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour elles de leur participation à la gestion de ces organismes.

Concernant Uniformation, les organisations soussignées précisent que la cotisation conventionnelle définie au titre VII de la convention collective, soit 0,10 % pour les associations de plus de 10 salariés et 1,45 % pour les associations de moins de 10 salariés est composée de la manière suivante :

- plus de 10 salariés : 0,084 % pour le complément conventionnel aux dépenses de formation professionnelle et 0,016 % pour la contribution aux frais de préparation et d'études ;

- moins de 10 salariés : 1,434 % pour le complément conventionnel aux dépenses de formation professionnelle et 0,016 % pour la contribution aux frais de préparation et d'études.

Les sommes destinées à compenser les frais de préparation et d'études sont versées par les entreprises à Uniformation, ce qui se traduit par un versement minimal de 0,4 p. 100 composé de :

- 0,384 % au titre du plan de formation ;

- 0,016% pour la contribution aux frais d'études.

La méthode de comptabilisation de ces différents fonds et les modalités pratiques de versement seront définies en concertation entre Uniformation et la commission paritaire Emploi-Formation.

### **Modifications de la formation professionnelle Avenant n° 88 du 15 juin 2005**

La CNEA,

La CGT ;  
La CGT-FO ;  
La CFDT ;

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

Les 3 derniers alinéas du a de l'article 7.1.2 sont supprimés.

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

Les termes " à temps partiel " figurant à la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa du b de l'article 7.1.2 sont supprimés.

**Article 3**  
[En vigueur étendu](#)

Le 1er alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 4**  
[En vigueur étendu](#)

Le 1er alinéa de l'article 7.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 5**  
[En vigueur étendu](#)

Le dernier alinéa de l'article 7.2.2 est supprimé.

**Article 6**  
[En vigueur étendu](#)

Les termes : "Congé individuel de formation" figurant au 2e alinéa de l'article 7.2.3 sont supprimés.

**Article 7**  
[En vigueur étendu](#)

Le 6e alinéa de l'article 7.2.3 est supprimé.

**Article 8**  
[En vigueur étendu](#)

Le dernier alinéa de l'article 7.2.4 est supprimé.

**Article 9**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 7.2.4 est complété par l'alinéa suivant :

(Voir cet article).

**Article 10**  
[En vigueur étendu](#)

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

**Article 11**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2005.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

**En vigueur étendu**

Suite à l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, le présent avenant a pour objet d'apporter un certain nombre de modifications aux dispositions du chapitre VII de la convention collective nationale de l'animation concernant la formation professionnelle.

**Article 1**

**En vigueur étendu**

Le titre de l'article 7.6.2 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 7.6.2.1. "Entreprises de 20 salariés et plus".

(Voir cet article).

**Article 2**

**En vigueur étendu**

Les dispositions de l'article 7.6.2.2 sont modifiées comme suit :

Article 7.6.2.2. " Entreprises de 10 à moins de 20 salariés "

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 1,59 % au titre du plan de formation.

(Voir cet article).

**Article 3**

**En vigueur étendu**

Il est créé un article 7.6.2.3 :

Article 7.6.2.3. " Entreprises de moins de 10 salariés "

- 0,25 % au titre de la professionnalisation ;

- 1,482 % au titre du plan de formation ;

- 0,008 % au titre du congé de formation syndicale (cf. article 2.6 de la CCN).

(Voir cet article).

**Article 4**

**En vigueur étendu**

Il est créé un article 7.6.2.4 :

Article 7.6.2.4. " Franchissement des seuils "

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

(Voir cet article).

**Article 5**

**En vigueur étendu**

Le titre de l'article 7.6.4.1 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :



Article 7.6.4.1. " Entreprises de 20 salariés et plus "

(Voir cet article).

**Article 6**  
**En vigueur étendu**

Les dispositions de l'article 7.6.4.2 sont modifiées comme suit :

Article 7.6.4.2. " Entreprises de 10 à moins de 20 salariés "

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 1,03 % au titre du plan de formation.

(Voir cet article).

**Article 7**  
**En vigueur étendu**

Il est créé un article 7.6.4.3 :

Article 7.6.4.3. " Entreprises de moins de 10 salariés "

- 0,25 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,672 % au titre du plan de formation ;

- 0,008 % au titre du congé de formation syndicale.

La contribution totale ne peut être inférieure à 50 .

(Voir cet article).

**Article 8**  
**En vigueur étendu**

Il est créé un article 7.6.4.4 :

Article 7.6.4.4. " Franchissement des seuils "

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

(Voir cet article).

**Article 9**  
**En vigueur étendu**

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

**Article 10**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Commission paritaire nationale emploi-formation.- Annexe au titre VII Accord du 14 janvier 1991**

SADCS ;

SNOGAEC.

FNSAC-CGT ;

FTILAC-CFDT ;

SNEPAT-FO ;

## Composition

### Article 1er

En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002*

La commission paritaire nationale emploi-formation de l'animation (CPNEF ASC) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (1 titulaire et 1 suppléant par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations signataires de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

## Objectifs

### Article 2

En vigueur étendu

La CPNEF ASC est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

## Mission

### Article 3

En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

#### 3.1 Formation

En matière de formation, la CPNEF ASC est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation , des CIF, des formations en alternance, des CFI, etc. ;
- définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,3 % de la masse salariale prévue par la loi ;
- rechercher en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation ;
- mettre en oeuvre avec l'Etat un contrat d'étude prévisionnelle de l'emploi en vue d'élaborer un engagement de développement de la formation professionnelle dans l'animation.

#### 3.2

#### Emploi

En matière d'emploi , la CPNEF ASC est plus particulièrement chargée :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- d'effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

## Organisation

### Article 1

En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 32 du 4 juillet 1995 en vigueur le jour suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 95-31 étendu par arrêté du 16 octobre 1995 JORF 25 octobre 1995.*

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme ;
- prise en charge des frais de participation aux réunions de la commission (dans un premier temps cette prise en charge se fera conformément à l'article 1.7 de la convention collective nationale) ;
- détermination des ressources de la CPNEF ASC et de ses moyens d'action.

Les membres de la CPNEF sont habilités à discuter les dispositions financières , pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord .

Dans toutes les entreprises, il est institué une cotisation de 0,04 % de la masse salariale au titre de la Commission paritaire nationale emploi-formation pour des recherches et études relatives à l'emploi et la formation dans la branche et pour le fonctionnement de la Commission paritaire nationale emploi-formation.

Cette cotisation de 0,04% de la masse salariale brute au titre de la Commission paritaire nationale emploi-formation sera appelée par l'OPCA désigné par la branche. Ce versement doit être effectué, quel qu'en soit le montant.

L'utilisation des fonds collectés par l'OPCA désigné par la branche au titre du 0,04 % "Etudes et recherches" fera l'objet de modalités définies par la Commission paritaire nationale emploi-formation.

### **Litiges et contrôles**

#### **Article 5**

*En vigueur étendu*

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront soumises :

- soit à la commission mixte nationale de négociation de la convention collective nationale si elles sont soulevées par une des organisations siégeant à la CPNEF, et concernant l'éventuelle renégociation du présent accord ;
- soit à la commission nationale de conciliation et d'interprétation de la même convention collective nationale pour les autres cas.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 6**

*En vigueur étendu*

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale "Animation" du 28 juin 1988 et étendue par arrêté du 10 janvier 1989.

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date du présent accord.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de dénonciation .Cette demande, d'un ou plusieurs signataires, devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte d'un préavis de 6 mois avant son examen.Elle devra énoncer de manière explicite les propositions de modification ainsi que les motivations de la demande.

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

### **Remboursement des salaires Avenant n° 97 du 20 avril 2006**

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

#### **Article 1**

*En vigueur étendu*

L'article 1.8.7 de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

"Les salaires des représentants des organisations syndicales représentatives appelés, dans les conditions prévues à l'article 2.5 du titre II de la convention collective, à participer à des congrès et/ou des assemblées statutaires de leur organisation dûment convoqués seront remboursés sur les fonds ainsi collectés et sur la base d'un justificatif présenté par l'employeur de chaque représentant et dans la limite de 8 000 par organisation syndicale représentative et par année. Cette somme pourra être cumulée sur une période de 3 années.

Ces remboursements seront effectués sur mandat des organisations syndicales de salariés gestionnaires du fonds."

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## **Mise à la retraite Avenant n° 86 du 15 décembre 2004**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC.

## **Préambule**

### En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés ;
- de répondre aux obligations fixées par la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites.

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des entreprises de la branche, une contrepartie en terme d'emploi ne saurait être fixée de façon rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager entreprise par entreprise une discussion avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent sur les contreparties en terme d'emploi susceptibles d'être opérées. Les embauches peuvent être faites dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou encore dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la transformation des contrats à temps partiel en contrats à temps plein.

## **Article 1** En vigueur étendu

Le point 3 de l'article 4.4.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

### 4.4.4. Retraite.

#### 4.4.4.1. La mise à la retraite.

En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement et calculée dans les mêmes conditions.

#### 4.4.4.1. La mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et plus de 60 ans).

##### 4.4.4.2.1. Conditions pour une mise à la retraite.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cadre qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même code, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-après sont remplies :

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, la plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

#### 4.4.4.2.2. Indemnité de mise à la retraite.

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée sur la même base que l'indemnité conventionnelle de licenciement augmentée d'une prime de 1/10 de mois de salaire par année pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

#### 4.4.4.2.3. Procédure de mise à la retraite.

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander, si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière.

Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en oeuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsque le salarié ou le cadre justifie d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 4.4.4.3. La mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières.

##### 4.4.4.3.1. Conditions pour une mise à la retraite.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié employé ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-2 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-après sont remplies :

La mise à la retraite s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1er janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans le plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

##### 4.4.4.3.2. Indemnité de mise à la retraite.

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 60 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité conventionnelle. Le calcul de cette indemnité s'effectue jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné.

##### 4.4.4.3.3. Procédure de mise à la retraite.

Les conditions de mise à la retraite ainsi que les délais de prévenance sont identiques pour un salarié ayant eu une longue carrière que celles prévues pour la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

##### 4.4.4.4. Départ à la retraite.

En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dans le cadre des dispositions légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement et calculée dans les mêmes conditions.

### **Article 2** En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## **Retraite complémentaire Avenant n° 116 du 27 février 2008**

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

### **Article 1** En vigueur non étendu

L'article 9. 2 de la convention collective nationale de l'animation est supprimé.

**Article 2**  
**En vigueur non étendu**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Compte épargne-temps Avenant n° 120 du 15 septembre 2008**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Il est créé un chapitre X dans la convention collective de l'animation intitulé « Compte épargne-temps » dont les dispositions sont les suivantes :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'inciter les entreprises à mettre en place d'un compte épargne-temps, et non de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargne-temps dans toutes les entreprises.

« Article 10.1  
Modalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre au profit du salarié d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement est négociée :

10. 1. 1. Avec les délégués syndicaux dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants (anciennement L. 132-27) du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement.

10. 1. 2. En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place par accord collectif négocié dans les conditions prévues à l'article 2. 7 de la convention collective nationale de l'animation.

10. 1. 3. Lorsqu'il n'existe ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, ni salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article 2. 7, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Article 10.2  
Objet

Si l'entreprise décide de le mettre en place, le compte épargne-temps (CET) a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congés rémunérés en affectant, sur un compte personnel libellé en euros ouvert à son nom, la contre-valeur monétaire de jours de congés ou de repos non pris.

Article 10.3  
Salariés bénéficiaires

Tout salarié de l'entreprise est en capacité d'ouvrir un compte individuel de compte épargne-temps à l'issue de sa période d'essai.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, l'ouverture du compte est par ailleurs subordonnée à la conclusion d'un contrat de travail d'une durée minimale de 12 mois.

Le compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle du salarié formulée auprès de son employeur, qui en accuse réception.

Article 10.4  
Modalités d'alimentation des comptes individuels CET

Tout salarié répondant aux dispositions définies à l'article 10. 3 ci-dessus peut décider d'alimenter son compte individuel CET par les éléments suivants :

10.4.1. Apports en temps de repos à l'initiative du salarié

Tout ou partie des congés payés annuels excédant la durée de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables prévus à l'article L. 3141-1 (anciennement L. 223-1) du code du travail, soit les jours de congés annuels supplémentaires accordés au-delà des 5 semaines obligatoires.

Dans la limite annuelle de 5 jours, tout salarié peut également alimenter son compte individuel par les jours de réduction du temps de travail.

Cette limite ne s'appliquant pas aux accords CET mis en oeuvre selon les modalités prévues à l'article 10. 1. 1.

#### 10.4.2. Apports en temps de repos en accord avec l'employeur

Les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient.

#### Article 10.5

##### Contre-valeur monétaire des jours épargnés

##### 10.5.1. Versement de l'employeur

Lorsqu'un salarié alimente son compte CET, l'employeur doit verser à l'organisme désigné par la branche la contre-valeur en euros calculée sur la base du dernier salaire journalier brut chargé déterminé de la façon suivante :

Salaire mensuel brut + charges patronales  
22 jours ouvrés

##### 10.5.2. Modalités d'alimentation du compte salarié

Le compte CET du salarié est alimenté par la contre-valeur en euros des jours épargnés par le salarié calculée sur la base de son dernier salaire brut chargé perçu lors du versement. Le montant de la somme épargnée est égale au nombre de jours affectés sur le CET multiplié par le dernier salaire journalier brut chargé perçu.

##### 10.5.3. Revalorisation des sommes épargnées

Les sommes épargnées sur le compte individuel de CET sont revalorisées sur la base de l'évolution de la valeur du point conventionnel, majorée de 0,7 %. Cette revalorisation est effectuée à la date anniversaire du dépôt.

##### 10.5.4. Modalités de calcul des jours de congés indemnissables

Le nombre de jours de congés indemnissables au titre du CET est calculé sur la base du dernier salaire brut chargé perçu au moment du départ en congé. Le nombre total de jours de congés indemnissables est égal à la somme globale inscrite sur le compte CET divisé par le dernier salaire journalier brut chargé perçu.

##### 10.5.5. Régime fiscal et social des indemnités

Quelle que soit l'utilisation du CET, les indemnités versées en contrepartie des jours épargnés ont le caractère de salaire et sont soumises à cotisations sociales patronales et salariales dans les conditions de droit commun et des régimes particuliers en vigueur dans l'entreprise au moment de la prise de congés ou de la liquidation des droits pour une rémunération immédiate ou différée. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

##### 10.5.6. Plafonnement

Lorsque la contre-valeur des droits inscrits sur le compte individuel atteint le plafond fixé par le décret du 29 décembre 2005, à savoir le plus haut montant des droits garantis fixés en application de l'article L. 3253-17 (anciennement L. 143-11-8) du code du travail (soit 2 PASS), les droits supérieurs à ce plafond doivent être liquidés et versés immédiatement au salarié sous forme d'indemnité.

##### 10.5.7. Etat récapitulatif

Chaque année, en janvier, un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel CET est remis à chaque salarié par l'entreprise.

#### Article 10.6

##### Modalités d'utilisation du CET

##### 10.6.1. Seuil de déclenchement pour l'utilisation du CET

Dès lors que le salarié aura affecté sur son compte individuel CET un minimum de 15 jours, convertis en valeur monétaire chargée selon les dispositions de l'article 10.5.2, il pourra utiliser les droits inscrits sur son compte pour bénéficier d'un congé rémunéré dû à concurrence d'un nombre de jours indemnissables chargés calculé selon les dispositions de l'article 10.5.4 ci-dessus.

##### 10.6.2.

##### Congés autorisés

Les congés autorisés dans le cadre du CET sont les congés suivants :

- congé parental au sens de l'article L. 1225-47 (anciennement L. 122-28-1) du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise au sens de l'article L. 3142-68 (anciennement L. 122-32-12) du code du travail ;
- congé sabbatique au sens de l'article L. 3142-81 (anciennement L. 122-32-17) du code du travail ;
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif, dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2 et suivants (anciennement L. 932-1 et L. 932-2) du code du travail ;
- congé pour cessation totale ou progressive d'activité ;
- congé de solidarité internationale au sens de l'article L. 3142-22 (anciennement L. 225-9) du code du travail ;
- aménagement d'un temps partiel ;
- congé sans solde selon les dispositions prévues à l'article 6.4 de la convention collective nationale de l'animation.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date envisagée du départ en congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés autorisés. L'employeur notifie par écrit au salarié son acceptation du congé demandé.

L'entreprise pourra différer le départ en congé de 3 mois, notamment en cas de difficultés d'organisation du service. Dans ce cas, le salarié doit recevoir une réponse écrite motivée.

##### 10.6.3. Utilisation sous forme de rémunération différée

Sous réserve que l'accord CET mis en place par l'entreprise le prévoit, et dans le respect du seuil de déclenchement d'utilisation du CET prévu à l'article 10.6.1 ci-dessus, à la demande du salarié, et avec l'accord de l'employeur, les droits inscrits sur son compte individuel, à l'exception de ceux correspondant à la contre-valeur en euros des jours épargnés au titre du report des jours de congés payés annuels correspondant à la 5e semaine de congés payés, peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération différée pour :

Si le CET a été mis en oeuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1 et 10.1.2 du présent accord collectif :

- alimenter le plan d'épargne d'entreprise (PEE / PEI) relevant des articles L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise ;
- alimenter le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO / PERCOI) relevant de l'article L. 3334-2 (anciennement L. 443-1-2) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise.

Les sommes transférées, assimilées à des versements volontaires ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le plan d'épargne.

Si le CET a été mis en oeuvre selon les modalités prévues aux articles 10. 1. 1, 10. 1. 2 et 10. 1. 3 du présent accord collectif :

- racheter des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 10.7

##### Situation du salarié pendant le congé CET

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés et dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du CET.

Pendant toute la période du congé indemnisé au titre du CET, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent.

#### Article 10.8

##### Clôture anticipée du compte épargne-temps

##### 10. 8. 1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif (démission, licenciement, départ en retraite ou décès), la somme inscrite sur le compte du salarié à la date de la rupture du contrat de travail est versée au bénéficiaire ou à ses ayants droit en cas de décès.

##### 10.8.2. Transfert du compte CET individuel

Si, en cas de rupture du contrat de travail, le nouvel employeur du salarié est une entreprise relevant de la branche professionnelle ayant mis en place un CET, la valeur monétaire inscrite sur le compte individuel du salarié (charges patronales incluses) pourra, s'il le souhaite, être transférée vers le CET de son nouvel employeur.

##### 10.8.3. Transmission du CET de l'entreprise

La transmission du CET annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modification de la situation de l'employeur visé aux articles L. 1224-1 et suivants (anciennement L. 122-12) du code du travail.

Ainsi, si l'entreprise 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 épargne-temps :

- Fédéris épargne salariale, pour la tenue administrative des comptes individuels CET des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social est situé 28, rue de la Victoire, Paris 9e ;

- Fédéris gestion d'actifs, pour la gestion financière des engagements des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social se situe 30, rue de la Victoire, Paris 9e ;

Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric. »

#### Article 2

##### En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

A partir de cette date, les entreprises ayant déjà mis en place un compte épargne-temps auront la possibilité de rejoindre le régime du compte épargne-temps mis en place par le présent accord collectif.

Le présent accord sera réexaminé par les partenaires sociaux au plus tard dans un délai de 5 ans.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Prévoyance Avenant n° 106 du 8 février 2007

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.



**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Le 2e alinéa de l'article 8.4 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

L'article 8.7 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

L'article 8.3 de la convention collective nationale est modifié selon les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2007.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Avenant n° 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance**

CNEA.

CFDT ;  
CGT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

**Article 1er**  
**En vigueur non étendu**

Le titre VIII de la convention collective de l'animation est complété par le préambule suivant :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'animation se sont réunis en date du 27 février 2008 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance.

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire AG2R-Prévoyance, IONIS GNP, UNPMF, en tant qu'organismes assureurs des garanties en cas de décès, incapacité et invalidité, et l'OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie rente éducation, du régime de prévoyance de la branche professionnelle de l'animation, pour une nouvelle période de 5 ans (2008-2012).

**Article 2**  
**En vigueur non étendu**

L'article 8.4 est modifié comme suit :

Article 8.4  
Maintenance de salaire du personnel non indemnisé  
par la sécurité sociale

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la sécurité sociale, car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie, maternité, adoption, paternité...).

Il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence pendant la durée normale d'indemnisation.

Pour la maladie, la prestation débute à compter du 4e jour d'arrêt de travail continu.

La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- après 87 jours d'indemnisation pour la maladie, 112 jours pour la maternité ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse.

Il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le 1er alinéa de l'article 8.5. « Garantie. - Incapacité » est remplacé par :

« En cas d'arrêt de travail, pris en compte ou non par la sécurité sociale, ou pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale, par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, il sera versé au salarié des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et CRDS, (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale), est égal à 100 % du salaire net à payer. Ce salaire net à payer correspond à la moyenne des rémunérations des 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail. »

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2008.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## **Prévoyance Avenant n° 68 du 18 février 2003**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CGT ;  
FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CGC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

L'étude menée en 2002 par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation par AG2R Prévoyance, CRI Prévoyance, GNP-INPC, UNPMF (Union nationale prévoyance de la mutualité française) et l'OCIRP, ayant conclu tant à leur satisfaction qu'à la possibilité d'améliorer le régime, il est décidé de :

- la reconduction du choix de ces 4 organismes en tant qu'organismes assureurs des garanties en cas de décès, incapacité et invalidité et de l'OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie rente éducation ;

- l'amélioration des prestations afférentes aux garanties incapacité, invalidité et rente éducation ;

- la formalisation du maintien renforcé de la garantie décès au profit des bénéficiaires de prestations incapacité et invalidité en application de l'article 7-1 de la loi Evin issu de la loi du 17 juillet 2001.

### **Article 1**

En vigueur étendu

L'article 8.3 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

### **Article 2**

En vigueur étendu

L'article 8.4 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

**Article 3**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 8.5 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :  
(voir cet article)

**Article 4**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 8.6 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :  
(voir cet article)

**Article 5**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 8.8 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :  
(voir cet article)

**Article 6**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 8.12 de la convention collective nationale est remplacé par le texte suivant :  
(voir cet article)

**Article 7**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2003.  
Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi et d'une demande d'extension.  
Fait à Paris, le 18 février 2003.

**Avis d'interprétation n° 1 du 8 janvier 1990**

**Préambule**

[En vigueur étendu](#)

La dénonciation d'un accord collectif doit s'accompagner, quelles que soient les dispositions de cet accord :

- des nouvelles propositions de l'employeur ;
- des modalités de négociation.

**Interprétation de l'article 4.4**

[En vigueur étendu](#)

Pendant la période de 90 jours d'arrêt de maladie donnant droit à un versement complémentaire de l'employeur, et quels que soient les droits du salarié au regard des indemnités journalières de la sécurité sociale, le versement de l'employeur est limité à :

- 100 % du salaire brut pendant les trois premiers jours de l'arrêt de travail ;
- 50 % du salaire brut pendant le reste de la période.

**Interprétation de la classification groupe V**

[En vigueur étendu](#)

Un salarié dont les tâches comptables comprennent l'établissement du bilan annuel, du compte de résultat ou plus généralement de l'ensemble des documents comptables de synthèse fournis aux instances statutaires, ne peut relever d'un groupe inférieur au groupe V.

## Interprétation de l'article 5.5

### En vigueur étendu

Les salariés ayant eu la qualité de cadre antérieurement à l'extension de la convention collective et n'ayant pas été classés en groupe 7,8 ou 9 lors de sa mise en place conservent les avantages suivants :

- inscriptions et cotisations à l'APEC ;
- inscriptions et cotisations à un régime de retraite des cadres (garantie minimale)
- durée du préavis et indemnités en cas de rupture du contrat.

Le minimum conventionnel (salaire, ancienneté) sera celui du groupe de classification, sans que cela puisse entraîner une perte de salaire (sauf en cas de mesure disciplinaire).

Cet avis complète les dispositions de l'article 5.5.

Le présent avis fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi et d'une demande d'extension.

## Interprétation de l' annexe II

### En vigueur étendu

La commission nationale d'interprétation réunie le 10 juin 1991 déclare que l'avenant n° 8 concerne exclusivement les salariés embauchés sous le régime de l'annexe II et ne peut en aucun cas et sous quelque forme que ce soit être utilisé pour classer les salariés relevant du régime général.

Un salarié permanent occupant des fonctions en centre de loisirs ou de vacances doit être classé dans le groupe qui correspond aux tâches et responsabilités réellement exercées :

- animateurs : au moins le groupe III ;
- directeurs adjoints : au moins le groupe IV ;
- directeurs : du groupe IV (plus 10 points de prime de responsabilité) au groupe VII.

## Interprétation relative aux salaires

### En vigueur étendu

Le salaire brut calculé suivant les règles de la convention collective (salaire de base plus ancienneté) ne saurait être inférieur au salaire brut antérieur, comprenant tous ses éléments constitutifs (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.).

Si la classification dans la convention collective fait apparaître un salaire théorique inférieur, une prime différentielle doit être attribuée sous forme d'un montant exprimé en points ou en francs. Dans ce dernier cas, sa valeur ne peut être diminuée.

## Réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi Interprétation de l'article 4.4.3

### En vigueur étendu

La Commission nationale d'interprétation, réunie le 18 novembre 1991, émet l'avis suivant :

Le droit à la réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi, pendant la période de délai-congé en cas de licenciement (art. 4.4.3) s'exerce de la manière suivante :

- pour les salariés ayant un temps de travail contractuel égal ou supérieur à un mi-temps : 2 heures par jour, éventuellement cumulables en fin de préavis, après accord de l'employeur ;
- pour les salariés ayant un temps de travail contractuel inférieur à un mi-temps, le droit à réduction journalière du temps de travail est égal à 25 p. 100 de celui-ci, éventuellement cumulable en fin de préavis, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur.

## Interprétation relative à la prime d'ancienneté

### Article 1.1

#### En vigueur étendu

La commission réunie le 4 mai 1992, émet l'avis suivant :

L'assujettissement d'un organisme à la convention collective de l'animation socioculturelle ne dépend que de l'activité réellement exercée de manière principale par cet organisme.

Le code A.P.E. et les statuts ne peuvent être que des éléments complémentaires.

**Article 1.1**  
**En vigueur non étendu**

*Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.*

La commission réunie le 4 mai 1992, émet l'avis suivant :

L'assujettissement d'un organisme à la convention collective de l'animation ne dépend que de l'activité réellement exercée de manière principale par cet organisme.

Le code A.P.E. et les statuts ne peuvent être que des éléments complémentaires.

**Interprétation de l'article 1.1**

**En vigueur étendu**

La Commission nationale d'interprétation, réunie le 18 novembre 1991, émet l'avis suivant :

La prime d'ancienneté n'est pas un élément du salaire de base. Elle doit figurer distinctement sur le bulletin de paye et être exprimée en points.

La prime d'ancienneté est majorée, à la date anniversaire de l'embauche du salarié, du nombre de points (3, 4 ou 5) prévu pour le groupe de classification dans lequel est affecté l'intéressé à cette même date et cela quel que soit le temps de travail du salarié.

Elle est ensuite versée proportionnellement au temps de travail contractuel du salarié.

Quel que soit le temps de travail contractuel du salarié, le droit à la prime d'ancienneté et ses augmentations se calcule par période de douze mois à compter de la date d'embauche.

**Interprétation de l'article 1.1 Avis du 4 mai 1992**

**En vigueur étendu**

La commission d'interprétation réunie le 14 décembre 1992 émet l'avis suivant :

Lors de l'application de la convention collective, le salaire brut calculé selon les règles de ladite convention (salaire de base plus ancienneté) ne saurait être inférieur au salaire brut antérieur, comprenant tous les éléments constitutifs (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.).

Si la classification dans la convention collective fait apparaître un salaire théorique inférieur, une prime différentielle doit être attribuée sous la forme d'un montant exprimé en francs ou en points.

Lorsque cette prime est attribuée en francs, sa valeur ne peut être diminuée.

Lorsque cette prime est attribuée en points, elle peut être revue à la baisse, voire supprimée (sans que cela puisse entraîner une diminution du salaire de base), à l'occasion d'un changement de groupe.

**Interprétation de l'article 1.1 Avis du 14 décembre 1992**

**En vigueur étendu**

La commission d'interprétation de la convention collective de l'animation socioculturelle réunie le 1er février 1993 émet l'avis suivant :

Les termes d'activité d'intérêt social contenus à l'article 1.1 pour qualifier les organismes qui relèvent de la convention collective doivent être entendus comme des organismes oeuvrant dans l'intérêt général de la société, et non dans le sens des activités sociales organisées pour les couches défavorisées de la population.

De même, les termes : "ouvertes à toutes catégories de population" doivent se comprendre de la manière suivante : "quelles que soient la ou les catégories de population relevant de l'activité de l'organisme".

**En vigueur non étendu**

*Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.*

La commission d'interprétation de la convention collective de l'animation réunie le 1er février 1993 émet l'avis suivant :

Les termes d'activité d'intérêt social contenus à l'article 1.1 pour qualifier les organismes qui relèvent de la convention collective doivent être entendus comme des organismes oeuvrant dans l'intérêt général de la société, et non dans le sens des activités sociales organisées pour les couches défavorisées de la population.

De même, les termes : "ouvertes à toutes catégories de population" doivent se comprendre de la manière suivante : "quelles que soient la ou les catégories de

population relevant de l'activité de l'organisme".

## Commission paritaire nationale de conciliation Procès-verbal n° 33 du 6 juin 1997

SNAECSO.

Fédération nationale des services de santé et des services sociaux CFDT ;  
Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle USPAOC-CGT ;  
Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;  
Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC.

### En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de conciliation réunie ce jour à la demande de la CFDT et sous la présidence des salariés, a été appelée à statuer sur la classification des animateurs à : "la fédération des maisons de quartiers" de Saint-Nazaire (44600).

La commission constate que :

- dans la grille de classification actuelle, l'emploi d'animateur socio-culturel se situe sur 3 groupes : coefficients 230, 250 et 287 ;
- le niveau de classification d'un emploi relève de la responsabilité de l'employeur ;
- le document fourni en commission intitulé : profil de poste de l'animateur peut être assimilé à un emploi de coefficient 287.

Dans la circonstance, il n'y a pas été fait référence dans les contrats de travail. Celui-ci n'est donc pas contractuel.

La commission de conciliation recommande qu'en cas de production de profil de poste, celui-ci doit correspondre à chaque emploi des coefficients pris en référence et soit annexé aux contrats de travail.

## Avis n° 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

Les écoles de musique associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation, et cela, depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

## Avis n° 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

CFDT ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

### Article 1

#### En vigueur non étendu

Les foyers ruraux sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation socioculturelle, et ceci, depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

**unique**  
En vigueur non étendu

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.*

Les foyers ruraux sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis d'interprétation n° 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

SNEPAT FO ;

USPAOC CGT ;

FERC CGT ;

FTILAC CFDT.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

Les écoles de danse associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis d'interprétation n° 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs**

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

FTILAC CFDT ;

USPAOC CGT ;

SNEPAT FO ;

FERC CGT.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

Les écomusées associatifs sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

### **Avis d'interprétation n° 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations du scoutisme**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

FERC CGT ;  
SNEPAT FO ;  
FTILAC CFDT ;  
USPAOC CGT.

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

Les associations de scoutisme sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

**Avis d'interprétation n° 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives**

SNOGAEC ;  
UNODESC ;  
SADCS.

FERC CGT ;  
SNEPAT FO ;  
FTILAC CFDT ;  
USPAOC CGT.

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

Les bibliothèques associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. A ce titre, ces structures relèvent de la convention collective nationale de l'animation, et cela depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

**Avis d'interprétation n° 38 du 9 avril 1999 relatif à la classification**

SNOGAEC ;  
SADCS ;  
UNODESC.

SNEPAT FO ;  
FERC CGT ;  
FTILAC CFDT ;  
USPAOC CGT.

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41, étendu par arrêté du 5 février 2002, JORF 15 février 2002.*

Un salarié qui exerce régulièrement dans l'année l'encadrement de stages de formation et ayant sous sa responsabilité plusieurs formateurs ne peut relever d'un groupe inférieur au groupe V de la convention collective de l'animation.



## Avis d'interprétation n° 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

SNEPAT FO ;  
FTILAC CFDT ;  
USPAOC CGT ;  
FERC CGT.

### Article 1er En vigueur étendu

Pour l'application des deuxième et troisième paragraphes de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation socioculturelle, le décompte des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I à ladite convention se fait en référence à l'horaire figurant sur le bulletin de salaire.

### Article 1 En vigueur non étendu

*Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.*

Pour l'application des deuxième et troisième paragraphes de l'article 3.1.1 du titre III de la convention collective de l'animation, le décompte des salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I à ladite convention se fait en référence à l'horaire figurant sur le bulletin de salaire.

## Avis d'interprétation n° 40 du 9 avril 1999

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

SNEPAT FO ;  
FTILAC CFDT ;  
USPAOC CGT ;  
FERC CGT.

### Article 1 En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective de l'animation socioculturelle est amené à exécuter une activité en dehors des périodes de travail inscrites au contrat de travail, l'application de cet article ne peut pas être remise en cause.

Un avenant au contrat de travail précisant les conditions d'exécution (heures de préparation...) devra être signé.

### Article 1 En vigueur non étendu

*Modifié par Avenant n° 56 du 6 juin 2001 BO conventions collectives 2001-41.*

Lorsqu'un salarié relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective de l'animation est amené à exécuter une activité en dehors des périodes de travail inscrites au contrat de travail, l'application de cet article ne peut pas être remise en cause.

Un avenant au contrat de travail précisant les conditions d'exécution (heures de préparation ...) devra être signé.

## Prévoyance Avenant n° 126 du 4 février 2009

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

### **Article 1** En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 8. 1 du titre VIII « Prévoyance » est modifié comme suit :

« Le présent titre s'applique à tous les salariés quel que soit le nombre d'heures effectuées. Les intermittents du spectacle ne sont pas concernés par le régime de prévoyance. Le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 et doit en tout état de cause bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le titre VIII. »

### **Article 2** En vigueur étendu

L'article 8.2 « Garantie capital décès » du titre VIII « Prévoyance » de la convention collective nationale de l'animation est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base entraînant la rupture de son contrat de travail, ou à partir de la date à laquelle le salarié est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois, un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de référence. »

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2009.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Dialogue social et développement de la négociation Avenant n° 113 du 13 décembre 2007

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### En vigueur étendu

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Il renforce le rôle primordial des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective et la possibilité en cas d'absence de permettre la continuation et le suivi de ce dialogue social dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur effectif.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent :

### **Article 1** En vigueur étendu

Le chapitre II de la convention collective nationale de l'animation est complété par les dispositions suivantes.

Article 2.7  
Dialogue social  
Article 2.7.1  
Négociation des accords d'entreprise  
Article 2.7.1.1 (1)  
Négociation avec les élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Dans ce cas, la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

Article 2.7.1.2 (2)  
Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de délégué du personnel, ou en cas de carence aux élections, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.

Article 2.7.2  
Consultation des salariés

*L'accord signé dans une entreprise dépourvue de délégué syndical doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. (3)*

Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

Les salariés devront pour cela être informés, 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote.

Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

Article 2.7.3  
Contenu des accords

Les accords d'entreprise conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes de négociation, notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise.

Ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L. 132-23, alinéa 3, du code du travail.

D'autre part, ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective relatives aux institutions représentatives du personnel.

Article 2.7.4  
Validation des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accord collectif qu'après leur validation par la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation :

- lorsqu'ils ont été signés par un représentant du personnel ;
- lorsqu'ils dérogent à une disposition de la convention collective quel qu'en soit le signataire.

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Article 2.7.5  
Moyens et protection

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme temps de travail effectif et les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue aux articles L. 412-18 et L. 132-26 du code du travail. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [II], dernier alinéa), aux termes desquelles l'accord détermine les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [III], alinéas 1 et 2), les salariés mandatés soient expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et que les organisations syndicales soient informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail (anciennement article L. 132-26 [III], alinéa 4), qui n'imposent l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés que pour les accords signés par un salarié mandaté.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le titre de l'article 1.6 devient : « Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation ».

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

Le premier alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est créé une commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion d'une clause de la présente convention ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention ;
- de valider les accords d'entreprise signés par des représentants du personnel ;
- de valider les accords d'entreprise qui dérogent à la convention collective. »

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.  
Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Salaire conventionnel Avenant n° 96 du 20 avril 2006**

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'article 1.7.1 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Dans la grille de l'article 1.5, le coefficient du groupe 2 est porté à 235.

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Départage Avenant n° 119 du 15 septembre 2008**

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'article 1. 1 de la convention collective de l'animation est complété par les dispositions suivantes :

« Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAEC SO (du 4 juin 1983), à l'exception :

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l'activité principale relève des articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la convention collective nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la convention collective nationale de l'animation ;
- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans conformément aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la convention collective nationale de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tels que les maisons de jeunes et de la culture ou les maisons pour tous appliquant la convention collective nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1er janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la caisse d'allocations familiales au titre de prestation de service "animation globale et coordination" peuvent continuer à relever de la convention collective nationale de l'animation, sauf si la structure décide d'appliquer la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAEC SO. »

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.  
Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

### Article 1 En vigueur étendu

La grille de l'article 1. 5 de l'annexe I est modifiée comme suit.

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE CLASSIFICATION
A	245	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée).	La responsabilité est limitée. Le travail s'effectue sous le contrôle direct d'un autre salarié.
B	255	L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	L'autonomie est limitée dans la mise en oeuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points complémentaires)	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en oeuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.
D	300	Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le ou les domaines d'intervention.	Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge. Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations. Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre avec une assez large autonomie.
E	350	L'emploi implique : - soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens ; - soit la responsabilité d'un service ; - soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille.	Le salarié peut être responsable de manière permanente d'une équipe. Il définit le programme de travail de l'équipe ou du service et conduit son exécution. Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement. Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement. Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions. Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.
F	375		Le salarié remplissant les critères de classification du groupe E et exerçant ses fonctions dans les conditions suivantes appartient au groupe F (deux conditions minimum) : - dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ;

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service ;</li> <li>- dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée.</li> </ul>
G	400	<p>Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité.</p> <p>L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.</p>	<p>Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en oeuvre des orientations ou des objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise.</p> <p>Il engage sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prendre et sur les prévisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission.</p> <p>Il rend compte soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.</p>
H	450		<p>Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en oeuvre une approche multicritères qui croise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le champ d'intervention ;</li> <li>- le domaine de responsabilités plus ou moins étendu ;</li> <li>- l'importance stratégique du domaine de responsabilité ;</li> <li>- la taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montants budgétaires.</li> </ul>
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

**Article 2**  
En vigueur étendu

Il est créé un article 1. 5. 1 à l'annexe I de la convention collective :

« Tout salarié en poste à la date d'extension du présent avenant et classé au groupe 7 à cette même date sera classé au groupe G de la grille de l'article 1. 5 au titre des avantages individuels acquis. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

L'article 1. 6 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ouvriers et employés : groupes A et B.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E ; niveaux 1 et 2.

Agents de maîtrise assimilés cadres : groupe F.

Cadres : groupes G, H, I. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

L'article 1. 4. 1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés reçoivent la qualification de professeur s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.

Dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'animateur technicien. »

**Article 5**  
En vigueur étendu

L'article 1. 4. 3 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération définie ci-dessous est due, pour chaque mois, dès que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

Animateurs techniciens : niveau 1, indice 245, horaire de service correspondant au temps plein légal : 26 heures

Professeurs : niveau 2, indice 255, horaire de service correspondant au temps plein légal : 24 heures. »

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les articles 1. 4. 2, 1. 7. 3 et 1. 7. 4 sont supprimés.

**Article 7**  
**En vigueur étendu**

L'article 1. 7. 1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salaire minimum conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du produit du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux.

Il est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Pour les salariés des groupes A à H, ainsi que pour les niveaux 1 et 2, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Concernant les salariés des niveaux 1 et 2 et A, lorsque la mise en oeuvre de l'alinéa précédent entraîne une modification essentielle de la structure de la paie, le salarié devra donner son accord en signant un avenant à son contrat de travail. A défaut d'accord, la structure antérieure du bulletin de paie sera conservée. »

**Article 8**  
**En vigueur étendu**

L'article 1. 7. 6. est modifié comme suit :

« 1. 7. 6. Déroulement de carrière

Le déroulement de carrière a pour objet d'assurer une évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années.

1. 7. 6. 1. Entrée en vigueur.

Le système du déroulement de carrière débute au 1er janvier 2003 pour tous les salariés embauchés avant cette date, et au premier jour du mois civil de l'embauche pour tous les salariés embauchés après cette date.

1. 7. 6. 2. Date du premier contrôle.

Le premier contrôle du nombre de points de déroulement de carrière devra être réalisé le 1er janvier 2010 pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2006.

1. 7. 6. 3. Mise en oeuvre du contrôle.

Pour effectuer ce contrôle, l'employeur devra réaliser pour chaque salarié la soustraction suivante aux échéances fixées par le tableau ci-après.

Salaire brut total - (Salaire conventionnel tel que défini à l'article 1. 7. 1 + dispositifs d'ancienneté conventionnels tels que définis aux articles 1. 7. 2 et 1. 7. 5)

Le résultat de cette soustraction ne peut être inférieur au nombre de points correspondant au tableau ci-dessous.

GROUPE OU NIVEAU	A	B	C	D	E	F	G	H	1	2
Après 4 ans	5	5	8	8	9	9	15	15	9	9
Après 9 ans	11	11	16	16	18	18	30	30	18	18
Après 13 ans	17	17	25	25	28	28	45	45	28	28
Après 22 ans	28	28	46	46	49	49	70	70	49	49
Après 30 ans	44	44	68	68	68	68	95	95	68	68
Après 35 ans	60	60	90	90	90	90	130	130	90	90

1. 7. 6. 4. Modalités d'attribution des points.

Dans chaque entreprise, les modalités d'attribution des points de déroulement de carrière doivent être inscrites à l'ordre du jour de la négociation annuelle des salaires. En l'absence de délégué syndical, les institutions représentatives du personnel seront consultées ou informées selon l'instance présente dans l'entreprise.

Dans tous les cas, chacun des salariés doit être informé des modalités d'attribution des points de déroulement de carrière.

Le déroulement de carrière peut prendre en compte les situations, les sujétions et les responsabilités particulières. »

**Article 9**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2010.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Avenant n° 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n° 127**

Le CNEA,

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

**En vigueur étendu**

Suite à la signature de l'avenant 127, celui-ci est complété comme suit :

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

Il est ajouté, au dernier alinéa de l'article 1. 7. 6. 3, après le tableau de déroulement de carrière, la mention suivante :  
« Le montant ainsi déterminé par le nombre de points est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié. »

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 130 du 14 septembre 2009 relatif à la formation professionnelle**

Le CNEA,  
La CGT ;  
La CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC,

**Article 1**  
**En vigueur étendu**

L'article 7. 5. 3 de la convention collective de l'animation est modifié comme suit :  
« Sous réserve que l'entreprise justifie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci peut prendre en charge un maximum de 18 € par heure de formation. L'OPCA devra veiller, par contrôle des dépenses, à ce que cette prise en charge ne dépasse pas :  
- le montant de 9, 15 € par heure de formation pour le coût pédagogique ;  
- le montant de 18 € par heure de formation, frais annexes inclus (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).  
L'OPCA rendra compte chaque année des contrôles effectués. »

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n° 32**

CNEA.  
CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.



## Préambule

### En vigueur étendu

L'avis d'interprétation n° 32 négocié et signé par les partenaires sociaux, puis étendu au Journal officiel, offrait la possibilité pour les employeurs de convenir avec les salariés de ne retenir, pour les salariés relevant de l'article 1. 4 de l'annexe I, que les heures de face-à-face pédagogique comme horaire mensuel dans le cadre de l'utilisation des bases forfaitaires pour activité accessoire.

Une circulaire ministérielle du 26 avril 2006 indique cependant que doivent être prises en compte toutes les heures rémunérées, y compris les heures de préparation et de suivi.

En conséquence, les signataires conviennent :

### Article 1

#### En vigueur étendu

L'avis d'interprétation n° 32 du 10 novembre 1998 indiquant « lorsque le salarié exerce une activité accessoire, en conformité avec l'arrêté du 28 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de la sécurité sociale dues pour l'emploi des personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire, et en cas d'accord entre les parties, il peut être dérogé à l'article 1er du protocole d'accord du 2 juillet 1998 . Dans ce cas, l'horaire figurant sur la fiche de paie mensuelle sera égal au douzième de l'horaire de service annuel » est abrogé.

Pour les salariés relevant de l'article 1. 4 de l'annexe I, l'horaire mensuel figurant sur le bulletin de paie ne peut donc être calculé que conformément à l'article 1er du protocole d'accord sur les modalités d'application de l'article 1. 4 de l'annexe I et donc de la manière suivante :

- professeur : horaire de service  $\times 52 / 12 \times 35 / 24$  ;
- animateur technicien : horaire de service  $\times 52 / 12 \times 35 / 26$ .

### Article 2

#### En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire

CNEA.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## Préambule

### En vigueur non étendu

Afin de tenir compte de la modification de l'intitulé d'un certificat de qualification professionnelle, les partenaires sociaux décident :

### Article 1er

#### En vigueur non étendu

Au point 5 « Liste des CQP » de l'annexe IV de la convention collective de l'animation, le terme « animateur socioculturel premier degré (groupe III des classifications) » est remplacé par « animateur périscolaire (groupe B des classifications) ».

### Article 2

#### En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Afin de préciser le régime applicable des congés payés pour les salariés relevant de la grille spécifique de l'animation, l'annexe I est modifiée comme suit.

### Article 1er

En vigueur étendu

Il est rajouté un article 1.4.6 à l'annexe I de la convention collective de l'animation :

« Article 1.4.6

Les salariés relevant de la grille spécifique bénéficient de 5 semaines de congés payés par cycle de référence dès l'année de l'embauche.

Pour ces salariés, le cycle de référence pour les congés payés est constitué par l'année scolaire, du 1er septembre N au 31 août N + 1 ou du 1er octobre N au 30 septembre N + 1.

Le contrat de travail doit prévoir les périodes de congés payés dont au moins 2 semaines consécutives dans la période légale. »

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Avenant n° 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

Suite à la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux, afin de se conformer ou de s'adapter à celle-ci, décident :

### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 7. 1. 2 est modifié comme suit :

Au 1er alinéa de l'article 7. 1. 2 « Catégorisation des actions de formation », le terme « trois » est remplacé par « deux ».

**Article 2**  
En vigueur non étendu

A l'article 7. 1. 2, le titre « a) Les actions d'adaptation au poste de travail » est remplacé par « a) Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi ».

**Article 3**  
En vigueur non étendu

Le nouvel article 7. 1. 2 a est rédigé comme suit :  
« Ces actions ont pour objectif :

? soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;  
? soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et / ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.  
Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.  
Ces actions, qui peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées, sont assimilées à du temps de travail effectif.  
Si elles se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération.  
Si elles se déroulent en dehors des heures habituellement travaillées et entraînent des heures supplémentaires, celles-ci se verront appliquer le régime de l'article 5. 4. 1 pour les droits à récupération ou rémunération, avec application du taux majoré.  
Cependant, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié pour la rémunération de ces heures supplémentaires, celles-ci n'entreront pas dans le contingent de l'article 5. 4. 6. »

**Article 4**  
En vigueur non étendu

L'article 7. 1. 2 b est supprimé.

**Article 5**  
En vigueur non étendu

A l'article 7. 1. 2, du fait de la suppression de l'actuel article 7. 1. 2 b, le point c « Les actions de développement des compétences » devient le point b « Les actions de développement des compétences ».

**Article 6**  
En vigueur non étendu

A l'article 7. 1. 2 c dans sa rédaction actuelle :  
Au 1er alinéa, les termes « l'acquisition » sont remplacés par « l'évolution ».  
Au 2e alinéa, le terme « qualité » est remplacé par « qualification ».  
Le 4e alinéa se rattache désormais directement au 3e alinéa : ils ne feront plus qu'un alinéa.  
Dans ce nouveau 3e alinéa, la phrase entre parenthèses est modifiée comme suit : « (montant de l'allocation de formation, qui ne peut être inférieur à 50 % de son salaire horaire net calculé selon les dispositions légales, frais annexes), ».

**Article 7**  
En vigueur non étendu

Après les deux items de l'article 7. 1. 3 « Utilisation des fonds au titre du plan par l'OPCA », il est ajouté en dessous, mais pas sous forme d'item, la phrase suivante :  
« Par ailleurs, peuvent être prises en charge des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent.  
»

**Article 8**  
En vigueur non étendu

A l'article 7. 2. 4, les termes dans la parenthèse « faute grave ou » sont supprimés.

**Article 9**  
En vigueur non étendu

Au premier item de l'article 7. 3. 2, la partie de la phrase « y compris les contrats emplois solidarité au cours des 5 dernières années » est remplacée par « y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ».

Au deuxième item de l'article 7. 3. 2, la partie de la phrase « y compris les contrats emplois solidarité au cours des 12 derniers mois » est remplacée par « y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ».

**Article 10**  
En vigueur non étendu

A l'article 7. 4. 3 « Public visé », il est ajouté les points c et d suivants :

« c) Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

d) Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API). »

**Article 11**  
En vigueur non étendu

Après le tableau figurant à l'article 7. 8. 4. 3 « Rémunération », la phrase « La rémunération des apprentis âgés de 18 ans et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 7. 4. 4 » est remplacée par les dispositions suivantes :

« La rémunération des apprentis âgés de 18 ans à 20 ans à l'entrée en formation est calculée sur les bases suivantes, en pourcentage du salaire minimum conventionnel :

? 1re année : 50 % ;

? 2e année : 65 % ;

? 3e année : 80 %.

La rémunération des apprentis âgés de 21 ans et plus à l'entrée en formation est calculée sur les bases suivantes, en pourcentage du salaire minimum conventionnel :

? 1re année : 65 % ;

? 2e année : 75 % ;

? 3e année : 90 %. »

**Article 12**  
En vigueur non étendu

Il est ajouté un quatrième item suite à l'alinéa 1 de l'article 7. 9. 2 :

« ? Mettre en place des outils afin de surveiller l'évolution de l'apprentissage dans la branche (nombre de contrats, type d'apprentissage ?). »

**Article 13**  
En vigueur non étendu

A l'article 2. 5 « Absences pour raisons syndicales », les trois items sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« a) Absences donnant droit au maintien intégral de salaire

Les absences suivantes, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

? participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention ;

? participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés).

b) Absences ne donnant pas droit au maintien de salaire :

? participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à concurrence de 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;

? exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absences exceptionnelles non rémunérées : fractionnable ou non à concurrence de 10 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqués. »

#### **Article 14**

En vigueur non étendu

Il est ajouté un item à l'article 4. 2 « Conclusion du contrat d'embauche de la convention collective » : « Information sur le bilan d'étape professionnel ».

#### **Article 15**

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Textes Salaires

### Salaires Avenant n° 61 du 20 novembre 2001

SADCS ;  
SNOGAEC ;  
UNODESC.

FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO ;  
FERC-CGT ;  
USPAOC-CGT.

#### Valeur du point et salaires.

[En vigueur étendu](#)

##### Préambule

Dans le cadre du passage à l'euro, la valeur de point fixée à 31,90 F ainsi que les salaires prévus à l'article 1.4.3 de la convention collective de l'animation devront être convertis.

##### Article 1er

La valeur du point prévue à l'article 1.7 de l'annexe I de la convention collective de l'animation est fixée à 4,87 € (1).

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 1.4.3 de l'annexe I est fixé :

- pour les animateurs-techniciens à 1 067,15 € pour 26 heures de service hebdomadaires ;
- pour les professeurs à 1 234,84 € pour 24 heures de service hebdomadaires.

##### Article 2

Les dispositions ci-dessus seront applicables au plus tard le 1er janvier 2002.

##### Article 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi et d'une demande d'extension.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la garantie mensuelle de rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SMIC (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

### Avenant n° 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires

CNEA.

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT ;  
CGT-FO.

[En vigueur étendu](#)

##### Article 1er

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée pour la métropole et les DOM conformément au tableau ci-dessous :

(En euros)

	VALEUR DU POINT
1er septembre 2007	5,40
1er janvier 2008	5,45
1er septembre 2008	5,48
1er janvier 2009	5,56

Article 2

Dans le cas où l'inflation (hors tabac) dépasserait 2 % entre le 1er avril 2007 et le 31 mars 2008, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour étudier l'adaptation du présent accord salarial. Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au plus tard en septembre 2008 afin d'ouvrir des négociations salariales pour la période 2009-2010.

Article 3

La salaire brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe 2 et des niveaux A et B, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail.

(En euros)

	NIVEAU A	NIVEAU B	GROUPE 2
1er septembre 2007	11,75	12,70	11,75
1er janvier 2008	11,75	12,70	11,75
1er septembre 2008	7,05	7,62	7,05
1er janvier 2009	18,80	20,32	18,80

Article 4

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Salaires Avenant n° 96 du 20 avril 2006 (DOUBLON)

CNEA.

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

L'article 1.7.1 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

" Le salaire conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du produit du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux :

- pour les salariés des groupes 3 à 9, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail, sur une ligne distincte du bulletin de paye ;

- pour les salariés du groupe 2 et des niveaux A et B, le salaire total brut hors ancienneté doit être supérieur ou égal au salaire conventionnel. D'autre part, il est précisé que ces salariés bénéficient lors de chaque augmentation de la valeur du point d'une augmentation de salaire brut au moins égale à l'augmentation du minimum conventionnel de leur groupe ou niveau, au prorata de leur temps de travail. "

Article 2

Dans la grille de l'article 1.5, le coefficient du groupe 2 est porté à 235.

Article 3

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Salaires minima Avenant n° 125 du 17 décembre 2008

CNEA.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

### Article 1

En vigueur étendu

Dans la grille de l'article 1.5 de l'annexe I, le coefficient du groupe 2 est porté à 245.

A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le coefficient du niveau A est porté à 245.

### Article 2

En vigueur étendu

Dans la grille de l'article 1.5 de l'annexe I, le coefficient du groupe 3 est porté à 255.

A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le coefficient du niveau B est porté à 255.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

L'article 2 prendra effet à compter de la date de son extension.

## Avenant n° 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

CNEA.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### Article 1

En vigueur étendu

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,63 € au 1er janvier 2010.

### Article 2

En vigueur étendu

Le salaire brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe 2 et des niveaux A et B doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail.

(En euros.)

	NIVEAU A	NIVEAU B	GROUPE 2
Au 1er janvier 2010	17,15	17,85	17,15

### Article 3

En vigueur étendu



Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de septembre 2009 afin d'ouvrir des négociations salariales sur la période 2010-2011.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

**Avenant n° 135 du 26 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011**

Le CNEA,  
La CSFV CFTC ;  
La FFASS CGC ;  
La F3C CFDT ;  
La FERC CGT ;  
Le SNEPAT FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,72 € au 1er janvier 2011.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.  
Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

## Textes Extensions

### ARRÊTÉ du 10 janvier 1989

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

#### Article 1, 2, 3 En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle, complétée par trois annexes, du 28 juin 1988, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2.1.

Le deuxième alinéa de l'article 3.1.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article L. 3.2.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-12 du code du travail.

l'article 4.4.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe Constat de rupture de l'article 4.4.3. est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail.

L'article 6.4.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.4.3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail.

L'article 1.4.1 de l'annexe 1 Classifications et salaires est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des annexes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### ARRÊTÉ du 4 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui lui sont annexés ;

Vu l'avenant n°1 du 27 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 17 octobre 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

#### Article 1 En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n°1 du 27 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRÊTÉ du 8 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui lui sont annexés et l'arrêté du 4 décembre 1989 portant extension d'un texte complétant la convention ;

Vu l'avenant n°2 du 9 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 4 novembre 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail,

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n°2 du 9 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRÊTÉ du 24 juillet 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les avenants n°3,4 et 5 du 9 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 5 juillet 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et dans leur propre champ d'application, les dispositions des avenants n°3,4 et 5 du 9 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRÊTÉ du 26 octobre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juillet 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

portant extension d'un texte complétant la convention ;

Vu l'avis n°1 du 8 janvier 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avis n°2 du 14 mai 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avis n°3 du 25 juin 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 11 septembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et dans leur propre champ d'application les dispositions de :

L'avis n°1 du 8 janvier 1990 ;

L'avis n°2 du 14 mai 1990 ;

L'avis n°3 du 25 juin 1990 ;  
conclus dans le cadre de la convention collective précitée.

**ARRÊTÉ du 10 décembre 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs notamment l'arrêté du 26 octobre 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ; Vu les avenants n°6 et 7 du 17 septembre 1990 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 16 octobre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions des avenants n°6 et 7 du 17 septembre 1990 à la convention collective nationale susvisée.

**ARRÊTÉ du 5 décembre 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avis n°4 du 8 octobre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 3 novembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avis n° 4 du 8 octobre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée et complétant l'article 5.5 de ladite convention.

**ARRETE du 8 avril 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 février 1989, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 janvier 1991 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 27 février 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'accord du 14 janvier 1991 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée et relatif à la commission paritaire Emploi-formation.

**ARRÊTÉ du 1 juillet 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 1990, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenants n° 8 et 9 du 11 mars 1991 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 26 avril 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions des avenants n°s 8 et 9 du 11 mars 1991 à la convention collective nationale susvisée relatifs à la revalorisation des coefficients du personnel pédagogique et aux attributions syndicales.

**ARRÊTÉ du 21 octobre 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avis n° 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 5 juillet 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions des avis n°s 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**ARRÊTÉ du 21 octobre 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale de l'animation

socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avis n° 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 5 juillet 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions des avis n°s 5 et 6 du 10 juin 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**ARRÊTÉ du 1 avril 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenant n° 10 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 janvier 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avenant n° 10 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 27 avril 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenant n° 11 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 janvier 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avenant n° 11 du 9 décembre 1991 à la convention collective nationale susvisée.

## ARRETE du 19 novembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avis n° 9 du 4 mai 1992 champ d'application conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 19 août 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail,

Le sous-directeur de la négociation :

H. MARTIN

### Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 les dispositions de l'avis n° 9 du 4 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## ARRETE du 29 décembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 12 du 15 juin 1992 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu les avenants n° 13, 14 et 15 du 12 octobre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au journal officiel des 19 août et 10 novembre 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail pour l'avenant n° 14.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail,

Le sous-directeur de la négociation collective :

H. MARTIN

### Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions :

de l'avenant n° 12 du 15 juin 1992 relatif à la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 7.4.4. de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L.952-1 et suivants du code du travail. de l'avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité ;

de l'avenant n° 14 du 12 octobre 1992 relatif aux salaires minima, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;

de l'avenant n° 15 du 12 octobre 1992 relatif à la maternité.

## ARRETE du 12 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 décembre 1992 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 16 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 2 février 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 16 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée.

**ARRETE du 16 mars 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 17 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avis n° 10 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 19 février 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions :

- de l'avenant n° 17 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avis n° 10 du 14 décembre 1992 à la convention collective nationale susvisée ;

**ARRETE du 6 juillet 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 décembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avis d'interprétation n° 11 du 1er février 1993, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 avril 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avis n° 11 d'interprétation du 1er février 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.



## ARRETE du 15 novembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 18 du 8 mars 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 19 du 8 mars 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 20 du 14 juin 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 août 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail,

Le sous-directeur de la négociation collective :

H. MARTIN

### Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 8 mars 1993 à la convention collective nationale susvisée relatif à la durée du travail ;

- l'avenant n° 19 du 8 mars 1993 à la convention collective nationale susvisée relatif au droit syndical ;

- l'avenant n° 20 du 14 juin 1993 à la convention collective nationale susvisée relatif à la commission de conciliation et d'interprétation.

L'alinéa 3 de l'article 5-4-5 (Modalités d'attribution des repos) de l'avenant n° 18 du 8 mars 1993 est étendu sous réserve de l'application de l'article D.212-22 (alinéa 2) du code du travail.

## ARRETE du 21 décembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 novembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 22 du 12 octobre 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 novembre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail,

Le sous-directeur de la négociation collective :

H. MARTIN

### Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 22 du 12 octobre 1993 à la convention collective susvisée ;

## ARRÊTE du 9 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 décembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les avenants n° 21 et 23 du 12 octobre 1993 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions des avenants n° 21 et 23 du 12 octobre 1993 à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord national précité.

**Article 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**ARRETE du 10 juin 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 25 du 8 février 1994 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 mars 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Art. 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 25 du 8 février 1994 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**Art. 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

**Art. 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.  
*Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994.*

**ARRETE du 29 juin 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1994 portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 24 du 8 février 1994 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 mars 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 24 du 8 février 1994 à la convention collective susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant précité est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994.

## **ARRETE du 10 octobre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 27 du 7 juin 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 27 du 7 juin 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-28 en date du 27 août 1994.

## **ARRETE du 22 décembre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 26 du 7 juin 1994 (Classification, calcul de la prime d'ancienneté, période d'essai) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 28 du 7 juin 1994 (Représentation du personnel dans l'entreprise) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 29 du 7 juin 1994 (C.I.F.-C.D.D.) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 26 du 7 juin 1994 (Classification, calcul de la prime d'ancienneté, période d'essai) à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 28 du 7 juin 1994 (Représentation du personnel dans l'entreprise) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " et le cas échéant " figurant à l'article 2.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 29 du 7 juin 1994 (C.I.F.-C.D.D.) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-28 en date du 27 août 1994.

## **ARRETE du 19 juin 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 31 du 10 janvier 1995 (modification du point 2 [Arrêt de maladie] de l'article 4.4.2) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 mars 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du chef de service :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 31 du 10 janvier 1995 (modification du point 2 [Arrêts de maladie] de l'article 4.4.2) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-11 en date du 9 mai 1995.

## ARRETE du 16 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenants n°s 32 et 33 du 4 juillet 1995 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 septembre 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 32 du 4 juillet 1995 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 33 du 4 juillet 1995 à la convention collective nationale susvisée ;

A l'exclusion, pour l'avenant n° 33 :

- des articles 7-14, 7-15-1 et 7-15-2 ;
- des mots : " non titulaires de comptes individuels et n'appartenant pas à un compte-famille " figurant à l'article 7-15-3.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-31 en date du 22 septembre 1995.

## ARRETE du 23 février 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenants n°s 34 et 35 du 15 novembre 1995 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 janvier 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions des avenants n°s 34 et 35 du 15 novembre 1995 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-52 en date du 10 février 1996.

## ARRETE du 5 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 1996, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 36 (Salaires) du 17 septembre 1996 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 octobre 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 36 (Salaires) du 17 septembre 1996 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-40 en date du 8 novembre 1996.

## ARRETE du 9 décembre 1997

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 38 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 39 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 40 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 41 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 42 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 août 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 38 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 39 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 40 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 41 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 42 du 3 juillet 1997 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-32 en date du 6 septembre 1997.

## ARRETE du 7 janvier 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 44 du 28 octobre 1997 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 décembre 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant Salaires n° 44 du 28 octobre 1997 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-47 en date du 19 décembre 1997.

## ARRETE du 4 juin 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 janvier 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 43 du 23 septembre 1997 (Prévoyance), modifié par l'avenant n° 45 du 11 février 1998, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 18 novembre 1997 et du 3 avril 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 43 du 23 septembre 1997 (Prévoyance), modifié par l'avenant n° 45 du 11 février 1998, à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

**Article 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97-46 en date du 17 décembre 1997 (pour l'avenant n° 43) et n° 98-14 en date du 9 mai 1998 (pour l'avenant n° 45).

**ARRETE du 13 octobre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998 (Classifications, salaires et modification de dispositions conventionnelles) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 47 du 2 juillet 1998 (Durée du travail) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu le protocole d'accord du 2 juillet 1998 (Horaires, salaires et primes) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 août 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998 (Classifications, salaires et modification de dispositions conventionnelles), à la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 1-4-5 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-4-3 du code du travail.

Le paragraphe 1-7-1 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC ;

- l'avenant n° 47 du 2 juillet 1998 (Durée du travail) à la convention collective nationale susvisée ;

- le protocole d'accord du 2 juillet 1998 (Horaires, salaires et primes) à la convention collective susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.



### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-33 en date du 18 septembre 1998.

## ARRETE du 19 juillet 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 49 du 5 mai 1999 (Abattement des charges dans le cadre d'un contrat à temps partiel annualisé) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administrateur civil,

E. Aubry

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 49 du 5 mai 1999 (Abattement des charges dans le cadre d'un contrat à temps partiel annualisé) à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 322-12 nouveau du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-21 en date du 2 juillet 1999.

## ARRETE du 4 août 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 48 du 5 mai 1999 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le titre Ier relatif à l'accès direct pour les entreprises de moins de 50 salariés est étendu sous réserve des dispositions des points II et IV de l'article 3 de la loi du 13

juin 1998.

Le premier alinéa de l'article 1er du titre Ier est étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le dernier alinéa de l'article 4 du titre Ier relatif à l'augmentation du volume horaire des salariés à temps partiel est étendu sous réserve des dispositions du point IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le premier alinéa de l'article 7 du titre II est étendu sous réserve des dispositions du point III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;

- l'avenant n° 48 du 5 mai 1999 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-17 en date du 11 juin 1999.

## ARRETE du 19 octobre 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 1999, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 41 du 5 mai 1999 (Désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de 11 à 50 salariés) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords)

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

### Article 1, 2, 3

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 41 du 5 mai 1999 (Désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de 11 à 50 salariés) à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-21 en date du 2 juillet 1999.

## ARRETE du 16 mars 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 34 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 35 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 36 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 37 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 38 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 39 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 40 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 42 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 50 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 8 septembre et 23 décembre 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, les dispositions :

- de l'avenant n° 34 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 35 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 36 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 37 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 38 du 9 avril 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 39 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 40 du 9 avril 1999 à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 42 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 50 du 4 octobre 1999 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

**Article 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 99/17 en date du 11 juin 1999 (pour les avenants du 9 avril 1999) et n° 99/48 en date du 31 décembre 1999 (pour les avenants du 4 octobre 1999).

**ARRETE du 19 décembre 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 53 du 26 juin 2000 sur le régime des coupures à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 août 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 53 du 26 juin 2000 sur le régime des

coupures à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/30 en date du 1er septembre 2000.

## ARRETE du 22 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avis n° 32 du 10 novembre 1998 de la commission d'interprétation sur l'exercice d'une activité accessoire par les salariés conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### Article 1, 2, 3

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avis n° 32 du 10 novembre 1998 de la commission d'interprétation sur l'exercice d'une activité accessoire par les salariés conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 1999/02 en date du 19 février 1999.

## ARRETE du 1 mars 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 51 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à durée indéterminée intermittent à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 52 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à temps partiel à double horaire à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives signataires ont négocié des adaptations au dispositif de droit commun du contrat de travail à temps complet compte tenu des spécificités propres à la branche ;

Considérant que les modalités de mise en place de contrats de travail intermittents et de contrats de travail à temps partiel peuvent être librement fixées par voie d'accord collectif ;

Considérant que les avenants susvisés ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sous les réserves et exclusions ci-après formulées,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur étendu**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 51 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à durée indéterminée intermittent à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante) " figurant au premier alinéa de l'article 7 (congés payés).

Le troisième alinéa de l'article 7 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail.

Le dernier tiret de l'article 8 (contrat de travail) est étendu sous réserve que l'animation socioculturelle figure sur la liste fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13 du code du travail et sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les adaptations nécessaires, et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les horaires de travail qui lui sont proposés.

L'avenant n° 52 du 19 mai 2000 sur le contrat de travail à temps partiel à double horaire à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du membre de phrase " avec des écarts supérieurs à 30 %, sans que la variation ne puisse se traduire sur plus de deux horaires différents " figurant au premier alinéa du préambule ;

- des termes " (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante ou à une autre période prévue contractuellement " figurant au premier alinéa de l'article 4 (congés payés).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000.

**ARRETE du 2 juillet 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 31 (avis d'interprétation) du 10 novembre 1998 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 mars 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur étendu**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant n° 31 (avis d'interprétation) du 10 novembre 1998 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/02 en date du 19 février 1999.

## ARRETE du 2 juillet 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant d'interprétation du champ d'application n° 54 du 10 janvier 2001 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 mai 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avenant d'interprétation du champ d'application n° 54 du 10 janvier 2001 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/06 en date du 8 mars 2001.

## ARRETE du 5 février 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 56 (modification du titre en convention collective nationale de l'animation) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 novembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 56 (modification du titre en convention collective nationale de l'animation) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001.

## ARRETE du 15 mars 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 61 (salaires) du 20 novembre 2001 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 janvier 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 61 (salaires) du 20 novembre 2001 à la convention collective nationale susvisée.

La première phrase de l'article 1er est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la garantie mensuelle de rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SMIC.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/52 en date du 25 janvier 2002.

## ARRETE du 9 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 57 (formation professionnelle) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 novembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 57 (formation

professionnelle) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/43 en date du 23 novembre 2001.

## ARRETE du 15 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 60 (mesures relatives aux cadres) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 63 (modification de l'article 4-7-1 de la convention collective nationale) du 25 mars 2002 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 65 du 25 mars 2002 relatif à la période d'essai à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 14 novembre 2001 et du 6 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

## Article 1, 2, 3

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 60 (mesures relatives aux cadres) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des alinéas 2 et 3 de l'article 5-5-3 (Temps de travail des autres cadres dits " autonomes ") qui contreviennent à l'article L. 212-15-3-III du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5-5-4 (Temps de travail des cadres dirigeants) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 513-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 6 mars 2002, Buffalo Grill) ;

- l'avenant n° 63 (modification de l'article 4-7-1 de la convention collective nationale) du 25 mars 2002 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 65 du 25 mars 2002 relatif à la période d'essai à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001 (pour l'avenant n° 60) et n° 2002/15 en date du 11 mai 2002 (pour les avenants n° 63 et n° 65).

## ARRETE du 6 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 55 (droit syndical) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 58 (durée du travail) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 66 du 25 mars 2002 relatif aux titulaires de contrats emplois-jeunes ou contrats emploi consolidé à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 14 novembre 2001 et du 6 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;



Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le chef de service,  
L. Setton

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 55 (droit syndical) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes :  
" 5 organisations de salariés " figurant à l'article 1.8.7 (remboursement des salaires des représentants syndicaux pour participation à des congés).

L'article 1.8.4 (collecte de la cotisation) est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'une cotisation visant à financer un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé.

L'article 3.3 du titre III complété est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 432-11 du code du travail ;

- l'avenant n° 58 (durée du travail) du 6 juin 2001 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 5.6.1 (périodes de permanences nocturnes) ;
- de l'article 5.7.3 (modulation semestrielle) qui contrevient à l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail ;
- de l'article 5.7.4 (temps partiel modulé) qui contrevient à l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5.4.1 (dépassement de la durée hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-II du code du travail.

L'article 5.6.2 (accueil et accompagnement de groupes) est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 5.6.3 (heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, le seuil de 65 heures prévu par l'accord correspondant au seul cas d'une semaine exclusivement travaillée dans le cadre du régime d'équivalence.

L'article 5.7 (modulation) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoie, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période et les modalités de recours au travail temporaire.

Les troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (généralités) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation.

Le troisième alinéa de l'article 5.7.2.2 (principe de la modulation) est étendu sous réserve qu'il ne s'applique pas au salarié ayant le statut de travailleur de nuit au sens de l'article L. 213-1-1 du code du travail.

La troisième phrase du paragraphe " conditions d'amplitude " de l'article 5.7.2.3 (conditions de la modulation des horaires) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation.

Le deuxième alinéa du paragraphe " conditions d'amplitude " précité est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, le délai de prévenance réduit.

Le troisième tiret du paragraphe " base de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle " de l'article 5.7.2.3 précité est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail qui mentionne les jours fériés prévus à l'article L. 222-1 du même code sans exiger qu'ils soient chômés pour être déduits de la durée annuelle.

Le second alinéa de l'article 5.7.2.4 (conséquences du dépassement de la durée moyenne annuelle) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail aux termes duquel constituent également des heures supplémentaires celles effectuées, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures.

L'avant-dernière phrase du second tiret de l'article 5.7.2.5 (salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la fraction insaisissable du salaire.

L'article 5.7.2.6 (contrôle de l'horaire de travail) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du code du travail, les conditions de changement des calendriers individualisés et les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié ;

- l'avenant n° 66 du 25 mars 2002 relatif aux titulaires de contrats emplois-jeunes ou contrats emploi consolidé à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001 (pour les avenants n° 55 et n° 58) et n° 2002/15 en date du 11 mai 2002 (pour l'avenant n° 66).

### ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 67 (prime d'ancienneté, déroulement de carrière, salaires) du 25 septembre 2002 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 67 (prime d'ancienneté, déroulement de carrière, salaires) du 25 septembre 2002 à la convention collective nationale susvisée.

Les articles 9 (Déroulement de carrière) et 10 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, modifiée par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/41 en date du 9 novembre 2002.

### ARRETE du 23 avril 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 64 du 25 mars 2002 relatif au champ d'application et à l'intégration des nouveaux salariés concernés à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 20 mars 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 64 du 25 mars 2002 relatif au champ d'application et à l'intégration des nouveaux salariés concernés à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/17.

### ARRETE du 7 juillet 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 avril 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 69 du 18 février 2003 relatif aux animateurs techniciens et aux professeurs à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 20 mars et du 14 juin 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er juillet 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999 et par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes :  
" et au plus tard au 65e anniversaire " contrevenant à l'article L. 122-45 du code du travail qui figurent au troisième tiret de l'article 2 modifiant l'article 8-4 (Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale) de la convention collective nationale ;

- l'avenant n° 69 du 18 février 2003 relatif aux animateurs techniciens et aux professeurs à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/11 (avenants n° 68 et n° 69) et n° 2003/22 (avenant n° 71).

### ARRETE du 6 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

L'article 1er de l'arrêté du 6 décembre 2002 portant extension des avenants n° 55 (Droit syndical), n° 58 (Durée du travail) du 6 juin 2001 et n° 66 du 25 mars 2002 relatif aux titulaires de contrats emplois-jeunes ou contrats emploi consolidé à la convention collective nationale de l'animation (JO du 22 décembre 2002) est modifié comme suit, au tiret relatif à l'avenant n° 58 (Durée du travail) du 6 juin 2001 :

- la réserve faite à l'article 5.7 (Modulation) est supprimée ;
- la réserve faite aux troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (Généralités) est supprimée ;
- la réserve faite à l'avant-dernière phrase du second tiret de l'article 5.7.2.5 (Salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence) est supprimée ;
- la réserve faite à l'article 5.7.2.6 (Contrôle de l'horaire de travail) est supprimée.

**Article 2**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation à la convention collective nationale susvisée.

**Article 3**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 4. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/22.

**ARRETE du 10 mai 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, les dispositions de l'avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 1999/48.

## ARRETE du 7 juin 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 73 du 13 janvier 2004 modifiant le premier alinéa de l'article 4-4-1 de la convention collective nationale susvisée relatif à la période d'essai ;  
Vu l'avenant n° 74 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 4-4-2 de la convention collective nationale susvisée relatif à l'indemnisation de l'arrêt pour maladie ;  
Vu l'avenant n° 75 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-2 de la convention collective nationale susvisée relatif aux périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination du congé annuel ;  
Vu l'avenant n° 76 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-4 (maladie durant les congés) de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 23 et 25 mars 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 27 mai 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 73 du 13 janvier 2004 modifiant le premier alinéa de l'article 4-4-1 de la convention collective nationale susvisée relatif à la période d'essai ;
- l'avenant n° 74 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 4-4-2 de la convention collective nationale susvisée relatif à l'indemnisation de l'arrêt pour maladie ;
- l'avenant n° 75 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-2 de la convention collective nationale susvisée relatif aux périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination du congé annuel ;
- l'avenant n° 76 du 13 janvier 2004 modifiant l'article 6-1-4 (maladie durant les congés) de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/08 et n° 2004/12.

## ARRETE du 16 juillet 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 72 du 13 janvier 2004 modifiant la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 23 mars et 29 mai 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 72 du 13 janvier 2004 modifiant la convention collective nationale susvisée et de l'avenant n° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/09 et n° 2004/20.

### ARRETE du 25 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 août 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'accès à la formation. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

L'article 5.8.1.3 (Durées maximales légales) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 213-4 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/30.

### ARRETE du 10 février 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 77 du 23 mars 2004, relatif aux périodes de permanences nocturnes, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 81 du 4 octobre 2004, relatif au temps de travail des cadres autonomes, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004, relatif au calcul des points d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 85 du 15 décembre 2004, relatif au congé sans solde, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 29 mai et 13 novembre 2004 et 25 janvier 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 77 du 23 mars 2004, relatif aux périodes de permanences nocturnes, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 81 du 4 octobre 2004, relatif au temps de travail des cadres autonomes, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004, relatif au calcul des points d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 85 du 15 décembre 2004, relatif au congé sans solde, à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

**Article 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/20 (avenant n° 77), n° 2004/44 (avenants n° 81 et n° 82) et n° 2005/02 (avenant n° 85).

**ARRETE du 20 avril 2005**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 84 du 4 octobre 2004 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 novembre 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er avril 2005,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 84 du 4 octobre 2004 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des trois derniers alinéas du paragraphe a (Les actions d'adaptation au poste de travail) de l'article 7.1.2 (Catégorisation des actions de formation et rémunération) qui contreviennent à l'article L. 932-1-I du code du travail ;
- des termes " à temps partiel " figurant à la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa du paragraphe b (Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi) de l'article 7.1.2 susvisé, contrairement à l'article L. 932-1-II du code du travail qui impose l'accord écrit de tous les salariés sans distinguer ceux à temps partiel et ceux à temps plein ;
- du premier alinéa de l'article 7.1.3 (Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA) contraire à l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail ;



- des articles 7.2.2 (Acquisition du DIF), 7.2.3 (Mise en oeuvre du DIF) et 7.2.4 (Transférabilité du DIF) qui contreviennent aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail.

Les articles 7.4 (Contrats de professionnalisation) et 7.5 (Périodes de professionnalisation) sont étendus sous réserve qu'en application de l'article D. 981-5 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004, le montant forfaitaire de l'heure de formation soit fixé à 9,15 euros.

Le premier alinéa de l'article 7.7 (Répartition de la contribution professionnalisation) est étendu sous réserve qu'en application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire soient faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Le premier alinéa de l'article 7.8.4.3 (Rémunération) est étendu sous réserve qu'en tout état de cause et conformément aux articles L. 117-10 et D. 117-1 du code du travail, le salaire de l'apprenti âgé de seize à dix-sept ans ne soit pas inférieur à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année du contrat, 37 % pendant la deuxième année et 53 % pendant la troisième année.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/44.

## ARRETE du 28 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 86 du 15 décembre 2004 à la convention collective nationale susvisée relatif à la mise à la retraite et au départ à la retraite ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 février 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 mai 2005,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 86 du 15 décembre 2004 à la convention collective nationale susvisée relatif à la mise à la retraite et au départ à la retraite.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/06.

## ARRETE du 23 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 89 du 15 juin 2005, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à



l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administratrice civile,  
A. Bréaud

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 juin 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/28.

**ARRETE du 25 janvier 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2005, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 87 du 2 mars 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Classifications), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 88 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Formation professionnelle), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 90 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Arrêt maladie, Accident du travail, Congés), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 91 du 7 septembre 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Institutions représentatives du personnel), à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 14 juin, 7 août et 21 décembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administratrice civile,  
A. Bréaud

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 90 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Arrêt maladie, Accident du travail, Congés), à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 88 du 15 juin 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Formation professionnelle), à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 91 du 7 septembre 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Institutions représentatives du personnel), à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 87 du 2 mars 2005, modifiant certains articles de la convention collective nationale de l'animation (Classifications), à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 1-7-1 (Salaires) figurant à l'article 8 de l'avenant n° 87 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2005/14, 2005/28 et 2005/39.

## ARRETE du 28 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 92 du 7 septembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 92 du 7 septembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/39.

## ARRETE du 28 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 94 du 3 novembre 2005, complétant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 94 du 3 novembre 2005, complétant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

## ARRETE du 17 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 96 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 97 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.8.7 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 juillet 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 96 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 97 du 20 avril 2006 modifiant l'article 1.8.7 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/21.

## ARRETE du 21 novembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 95 du 3 novembre 2005 complétant l'article 1.4.3 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 95 du 3 novembre 2005 complétant l'article 1.4.3 de l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

**ARRETE du 8 février 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 99 du 25 septembre 2006 (modification de certaines dispositions de la convention collective) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 décembre 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 99 du 25 septembre 2006 (modification de certaines dispositions de la convention collective) à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/46.

**ARRETE du 27 mars 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 2007, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 100 du 28 novembre 2006, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 tel que modifié par les avenants des 9 avril et 4 octobre 1999, par les avenants n° 56 du 6 juin 2001 et n° 64 du 25 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 100 du 28 novembre 2006, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/4.

**ARRETE du 26 juin 2007**

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale nationale de l'animation du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 102 du 8 février 2007, relatif aux indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 103 du 8 février 2007, relatif aux frais professionnels, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 105 du 8 février 2007, relatif aux congés de courte durée, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 106 du 8 février 2007, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 avril 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective nationale (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collective nationales du travail,  
E. Frichet-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

**Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 102 du 8 février 2007, relatif aux indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 103 du 8 février 2007, relatif aux frais professionnels, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 105 du 8 février 2007, relatif aux congés de courte durée, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 106 du 8 février 2007, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/11.

## ARRETE du 17 juillet 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juin 2007, portant extension de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 101 du 8 février 2007, relatif au droit individuel à la formation et à la professionnalisation, à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 104 du 8 février 2007, relatif aux heures complémentaires, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 avril 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 10 juillet 2007,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Frichet-Thirion

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 101 du 8 février 2007, relatif au droit individuel à la formation et à la professionnalisation, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 104 du 8 février 2007, relatif aux heures complémentaires, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/11.

# Accord portant création d'une commission paritaire nationale " Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur "

## Texte de base

**ACCORD du 10 juin 2004**

### Champ d'application.

#### Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés entrant dans le champ du " sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur " et par les entreprises adhérentes aux syndicats d'employeurs signataires, des établissements en APS, et de toutes les structures liées aux activités " SLVTM ".

Compte tenu du champ d'application :

- de la convention collective nationale du sport, étendue par l'arrêté du 14 décembre 2001 et de son avis d'interprétation ;
  - de la convention collective nationale de l'animation, étendue par l'arrêté du 10 janvier 1989 et de ses avis d'interprétation ;
  - de la convention collective nationale espaces, loisirs et attractions culturelles, étendue par l'arrêté du 25 juillet 1994 et de son avis d'interprétation ;
  - de la convention collective nationale de service de l'automobile, étendue par l'arrêté du 30 octobre 1981,
- les parties constatent que les activités " SLVTM " entrent bien dans le champ d'application des conventions précitées.

En aucun cas, l'application du présent accord ne peut placer les salariés dans une situation moins favorable que celle existant dans la situation antérieure.

### Objet de la commission paritaire nationale " SLVTM ".

#### Article 2

En vigueur non étendu

La CPN " SLVTM " est instituée afin d'élaborer des propositions relatives au personnel employé dans le secteur des activités " SLVTM ".

Elle aura notamment dans un premier temps pour but d'établir des accords complétant le droit du travail et de la formation professionnelle initiale et continue.

Dans la mesure où la réflexion sur les besoins des structures des secteurs et les attentes du personnel sont en réalité plus larges, les partenaires pourront, s'ils le jugent opportun, conduire leur réflexion et établir un ou des projets concernant l'élaboration et l'application de conventions et accords collectifs de travail dans les activités " SLVTM ".

### Composition de la CPN " SLVTM ".

#### Article 3

En vigueur non étendu

##### 3.1. Les membres.

La CPN " SLVTM " est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants de syndicats d'employeurs. Ils se répartissent en deux collèges, l'un de salariés, l'autre d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés ou d'employeurs signataires désignera au minimum un membre " mandataire " titulaire et un membre suppléant.

Si une nouvelle organisation syndicale représentative souhaitait ultérieurement participer aux travaux de la CPN " SLVTM ", elle ferait alors acte d'adhésion au

présent accord de création de la CPN " SLVTM ", ainsi qu'à l'ensemble des accords signés antérieurement à son adhésion, sans réserve et en totalité.

Elle désignera au minimum un membre titulaire " mandataire " et un membre suppléant pour participer aux différents travaux.

Dans cette hypothèse soit le collège employeur, soit le collège salarié désignera autant de membres pour maintenir la parité.

### 3.2. La présidence et la vice-présidence

La présidence et la vice-présidence de la CPN " SLVTM " seront assurées alternativement par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié pour une durée de 1 an, lors de la constitution de la CPN " SLVTM " un tirage au sort déterminera la première alternance.

Le secrétariat de la CPN " SLVTM " sera à la charge des organisations syndicales d'employeurs. Lors de chaque réunion, les organisations syndicales de salariés désigneront un secrétaire adjoint chargé conjointement avec le secrétaire de la rédaction du procès-verbal.

### 3.3. Les invités

Les membres de la CPN " SLVTM " peuvent s'adjoindre la présence au maximum de 2 invités (experts) pour chaque collège, chargés de les conseiller dans leurs travaux.

Ces invités ne peuvent avoir voix délibérative et sont présents à titre consultatif.

Ils bénéficient des mêmes règles de remboursement que les membres de la CPN " SLVTM ".

## Fonctionnement de la CPN " SLVTM ".

### Article 4 En vigueur non étendu

#### 4.1. Réunions.

La CPN " SLVTM " tiendra au minimum une réunion plénière par an.

Les dates de ces réunions ainsi que l'ordre du jour seront arrêtés soit lors de la précédente réunion, soit en commun accord par le président ou le vice-président.

Les convocations ainsi que les projets de procès-verbaux de la réunion précédente et les projets de documents s'il y a lieu seront communiqués aux membres, au moins 15 jours à l'avance.

#### 4.2. La présidence

Le président de la CPN " SLVTM " a pour tâches parmi d'autres d'organiser les débats et de permettre à chacune des parties un temps de parole équivalent.

#### 4.3. Déroulement des réunions

Au début de chaque réunion, le président fait lecture à la CPN " SLVTM " du procès-verbal de la réunion précédente, établit conjointement par le secrétaire et le secrétaire adjoint de la CPN " SLVTM ".

Les membres peuvent émettre des observations sur la rédaction du procès-verbal, lesquelles seront consignées immédiatement à la fin de celui-ci.

Le procès-verbal sera soumis au vote de la CPN " SLVTM ".

Le résultat du vote est consigné immédiatement à la fin du procès-verbal.

Le procès-verbal est porté au registre des travaux de la CPN " SLVTM ".

Ensuite le président donne lecture des sujets sur lesquels la CPN " SLVTM " devra travailler.

#### 4.4. Résultats des travaux de la CPN " SLVTM "

Les propositions et les projets d'accord élaborés par la CPN " SLVTM " font l'objet d'une documentation synthétique et communiquée à chacune des parties.

Les propositions et les projets d'accord seront soumis au vote de la CPN " SLVTM ".

Les résultats du vote étant consignés dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle il a eu lieu.

#### 4.5. Frais de fonctionnement

Le temps passé à la négociation est du temps de travail (art. 132-20 du code du travail).

Les frais de fonctionnement seront assurés par les syndicats représentatifs des employeurs.

Les modalités de remboursement des différents frais de fonctionnement seront similaires aux règles déterminées par le fonds d'aide et de développement du paritarisme du sport :

- frais de remboursements des membres de la commission paritaire (selon le tarif AFADPS) ;
- compensation financière du temps de travail des membres ;
- aide au paritarisme destinée aux organisations syndicales représentatives des salariés pour leur action au bénéfice de l'activité.

Dans un premier temps, le démarrage de la CPN nécessitera une gestion rigoureuse à moindre coût.



## **Durée - Dénonciation.**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu, à compter de la date de la signature, pour une durée déterminée de 1 an. Il sera renouvelé par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 1 an s'il n'est pas dénoncé 3 mois au moins avant son échéance.

En cas de dénonciation par la majorité des organisations syndicales signataires, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord ayant le même champ d'application lui soit substitué et au plus tard pendant 1 an. A effet de conclure un nouvel accord, la présidence de la CPN " SLVTM " devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve, à une nouvelle négociation dans le délai de 3 mois suivant la date de la dénonciation.

5.1. Sauf clause instituant un avantage plus favorable émanant du contrat collectif qui succéderait au présent accord, la dénonciation aura pour conséquence la suppression des avantages en résultant, sauf ceux qui, bien que nés du fait du présent accord, s'étant intégrés au contrat individuel de travail constitueraient alors un avantage acquis à titre individuel.

Lors de la réunion annuelle obligatoire, la commission paritaire dont la composition est définie par l'article 2 examinera les propositions qui accompagneront obligatoirement toute demande de révision.

5.2. Dans les mêmes conditions et aux mêmes époques que celles où ils peuvent le dénoncer, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En cas d'absence d'accord unanime sur un texte nouveau de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

## **Publicité.**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le présent accord de création de la CPN " SLVTM " étant conclu en application des articles L. 132-20, L. 132-30 du code du travail et l'article 48 du titre II de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, il fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence des syndicats d'employeurs.

Les accord suivants, découlant des travaux de la CPN " SLVTM " pourront être déposés auprès de la direction départementale du travail ;

- 1 exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque organisation syndicale y ayant adhéré sans réserve et en totalité ;
- 2 exemplaires en seront déposés au greffe du conseil des prud'hommes de la Seine-Saint-Denis ;
- 5 exemplaires en seront déposés à la direction départementale du travail de la Seine-Saint-Denis ;
- 1 exemplaire en sera remis aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux des entreprises adhérentes et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Enfin, mention de cet accord figurera aux côtés des autres accords et conventions collectives déjà applicables dans les entreprises sur l'avis prévu à l'article L. 135-7 du code du travail, affiché sur les tableaux d'affichage prévus par le code du travail, dans le mois suivant sa date d'effet.

Fait à Bagnolet, le 10 juin 2004.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/03/2011.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2011

## NOS REVENDICATIONS

### POURQUOI CHOISIR FO ACTION SOCIALE ?

POUR NE PAS ÊTRE SEUL DANS SES  
ACTIONS, ÊTRE SOUTENU  
ET DÉFENDU,

DONNER SON AVIS ET DÉFENDRE SES  
CONVICTIONS DANS UN CADRE  
DÉMOCRATIQUE ET INDÉPENDANT,

SE DONNER LES MOYENS D'ÊTRE  
INFORMÉ DANS TOUS LES  
DOMAINES DU DROIT DU TRAVAIL,

DÉFENDRE L'INTÉGRITÉ ET LA  
RECONNAISSANCE DE NOS MÉTIERS  
SPÉCIFIQUES.

*Rejoignez nous!*

*Pour les salaires,  
les droits  
et la liberté !*



REVALORISATION de la progression de  
carrière en gardant comme critères  
l'ancienneté et la qualification

RÉAJUSTEMENT des indices des métiers  
d'auxiliaire de puériculture et de conseillère en  
économie sociale et familiale sur les mêmes  
indices que les métiers de même qualification

La fin de la dérogation au travail partiel  
minimum de deux heures hebdomadaires

Complémentaire santé et une prévoyance  
santé où la MUTUALISATION est réellement  
garantie ainsi que le principe selon lequel  
chacun cotise en fonction de ses moyens et est  
soigné en fonction de ses besoins.

AUGMENTATION générale des salaires : la  
revalorisation immédiate de 20 % de la  
valeur du point

Augmentation immédiate des INDEMNITES  
KILOMETRIQUES calculées selon le barème  
fiscal, incluant la totalité des kilomètres  
effectués

MAJORATION de repos compensateur  
lorsque ces repos sont refusés le week-end  
(samedi et dimanche)

Obtention immédiate et sans contrepartie des  
183 € net pour tous

LIBRES  
ET  
INDÉPENDANTS