

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

Article

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Préambule

Article

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 nationale ÉCLAT règle sur l'ensemble du territoire national, les relations entre les employeurs et les salariés des organisations de droit privé à but non lucratif, qui développent à titre principal des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires.

Par ailleurs, depuis le 9 février 2023, sous réserve de l'article 3.2 du présent accord, les employeurs et les salariés des associations familles rurales, entendues comme des associations familiales définies à l'article L. 211-1 du code de l'action sociale et des familles, et des organisations de droit privé à but non lucratif, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources, qui développent à titre principal des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, de défense des intérêts matériels et moraux des familles et de défense des consommateurs, ainsi que les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, exerçant des activités de gestion et de développement de la pêche de loisir continentale, de connaissance et de protection de la biodiversité aquatique, intègrent dorénavant le périmètre du champ d'application professionnel et territorial tel que défini dans le présent article.

L'ensemble de ces organisations agissent notamment dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, de protection de la nature, et de l'environnement, de l'accompagnement familial de l'accès aux droits et l'exercice de la citoyenneté.

Ces organisations interviennent notamment sur les secteurs d'activité suivants :

- l'enseignement de toute matière, à tout public, pendant ses heures de loisirs tels que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, la médiation numérique ... ;
- les activités de développement et de diffusion culturelle telles que les centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ;
- les activités de diffusion et/ ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition tels que les musées ;
- l'accueil collectif de groupes dans le cadre accueil de loisirs, les séjours de vacances pour mineurs et les séjours de vacances pour majeurs en situation de handicap ;
- les activités de scoutisme ;
- les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles que les auberges de jeunesse, les centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;
- les classes de découverte ;
- les activités complémentaires situées dans le temps scolaire ;
- les activités d'accueil et d'animation post et périscolaire telles que l'accueil (matin et/ ou midi et/ ou soir), l'accompagnement et le soutien scolaire, la garderie, les études surveillées ... ;
- les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;

- la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maisons pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;
- les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que les écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement (CPIE), maisons de la nature, fermes pédagogiques, conservatoires de la nature, chantiers de jeunes ;
- les activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, de défense des intérêts matériels et moraux des familles et de défense des consommateurs ainsi que les activités concourant à la pêche de loisir en eau continentale, à la connaissance et la protection du milieu aquatique et du patrimoine piscicole, exercées par les structures visées au paragraphe 2 du présent article ;
- les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination, des familles, de la jeunesse telles que les centres régionaux d'information jeunesse, bureau d'information jeunesse, points d'information jeunes, ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, développement rural … ;
- les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens ;
- les groupements d'employeurs lorsque l'activité principale de leurs adhérents relève de la convention collective nationale ÉCLAT ;
- les activités d'administration et/ ou de coordination d'organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices de la culture ; les structures chargées de coordonner et d'animer un réseau d'organismes agissant dans le champ de la vie associative et de l'éducation populaire en lien avec les activités relevant du champ d'application d'ÉCLAT (exemples : CRESS, mouvement associatif, CNAJEP/CRAJEP …).

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 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 SNAEC SO.

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. 2261-3 du code du travail.

Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation

Article 1.6

En vigueur étendu

1.6.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1.6.1.1 La composition (applicable au-delà des périodes transitoires telles que définies à l'article 4 du présent avenant)

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

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

1.6.1.2 Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an soit en formation mixte c'est-à-dire sous la présidence d'un représentant de l'administration du travail, soit en formation paritaire. En cas de formation paritaire, la présidence sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur. (2)

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur peut être éventuellement établi afin de fixer les autres modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décisions.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter, fixe leur cadre et leur fonctionnement. Ces groupes de travail n'étant pas une instance de négociation, ils ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires et de préparer leurs travaux.

Ces groupes de travail peuvent être amenés à mettre en œuvre des décisions prises par la CPPNI. Dans ce cas, une délégation de la CPPNI sera donnée formellement au groupe de travail concerné.

1.6.1.3 Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par

ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux organisations et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

1.6.1.4 La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

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

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives, dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives, dans la branche.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

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

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

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) dont le champ d'application est défini à l'article 1er de la CCN tel que modifié par l'accord collectif de fusion des champs conventionnels en date du 9 février 2023 (A) ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise des structures dans le même champ (B) ;
- établissement du rapport annuel d'activité (C).

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

A. Interprétation de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT)

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

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

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprise, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'observatoire paritaire national de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse mail suivante :
cppni@branche-eclat.org.

C. Établissement du rapport annuel d'activité

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

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les organisations de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des organisations pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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

1.6.2. Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

1.6.2.1 Composition

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

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

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

1.6.2.2 Missions

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

La CPNEF a notamment pour missions :

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

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

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

1.6.2.3. Fonctionnement

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

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

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

À cet effet, il est mis en place :

- une sous-commission « observatoire » : cette sous-commission sera composée de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
 - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

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

Cette sous-commission aura pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

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

- une sous-commission « alternance » : composée de :

- – deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
- – un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

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

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation dans la branche.

Une mission « apprentissage », conduite par un binôme paritaire, sera plus particulièrement chargée de concevoir une stratégie de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises à l'embauche d'apprentis. Pour ce faire, elle devra nouer les partenariats les plus efficaces.

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

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

Les deux sous-commissions rattachées à la CPNEF lui rendent compétent de leurs travaux, proposent un programme d'actions pluriannuel et l'emploi de l'enveloppe des fonds conventionnels réservés aux missions qui leur sont attachées. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend les décisions de nature à permettre la bonne conduite des missions par ces sous-commissions.

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

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

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

1.6.2.4. La déclinaison des travaux en région

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

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

1.6.2.5. L'organisation des réflexions interbranches

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

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles intercertifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

(1) Les termes «, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit » figurant à l'alinéa 2 de l'article 1.6.1.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 de l'article 1.6.1.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail, qui prévoient les modalités et conditions de la formation mixte de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

Article 1.6

En vigueur non étendu

1.6.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1.6.1.1 La composition (applicable au-delà des périodes transitoires telles que définies à l'article 4 du présent avenant)

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

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

1.6.1.2 Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an soit en formation mixte c'est-à-dire sous la présidence d'un représentant de l'administration du travail, soit en formation paritaire. En cas de formation paritaire, la présidence sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur. (2)

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur peut être éventuellement établi afin de fixer les autres modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décisions.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter, fixe leur cadre et leur fonctionnement. Ces groupes de travail n'étant pas une instance de négociation, ils ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires et de préparer leurs travaux.

Ces groupes de travail peuvent être amenés à mettre en œuvre des décisions prises par la CPPNI. Dans ce cas, une délégation de la CPPNI sera donnée formellement au groupe de travail concerné.

1.6.1.3 Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux organisations et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

1.6.1.4 La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

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

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives, dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives, dans la branche.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

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

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

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) dont le champ d'application est défini à l'article 1er de la CCN tel que modifié par l'accord collectif de fusion des champs conventionnels en date du 9 février 2023 (A) ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise des structures dans le même champ (B) ;
- établissement du rapport annuel d'activité (C).

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

A. Interprétation de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT)

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

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

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprise, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'observatoire paritaire national de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse mail suivante :
cppni @ branche-eclat. org.

C. Établissement du rapport annuel d'activité

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

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les organisations de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des organisations pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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

1.6.2. Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

1.6.2.1. Composition

Dans sa formation plénière, la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part. Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives sur le plan national dans la convention collective, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

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

1.6.2.2. Missions

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

La CPNEF a notamment pour missions :

- d'assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert ;
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- de mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'outillage et l'activation de ressources, en lien avec l'OPCO, informations et relai de toute enquête ou étude relative aux enjeux emploi et formation, etc. ;
- de promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dans le cadre de la sous-commission « observation et certification », et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur ;
- de soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en particulier, dans le cadre de la sous-commission « alternance » ;
- d'organiser auprès d'un large public, et dans le cadre de partenariats, la promotion des activités, métiers et parcours professionnels accessibles dans la branche ;
- de concevoir de manière exploratoire les passerelles possibles avec d'autres branches, sous l'angle des compétences et des métiers, dans le contexte du mouvement de rapprochements de branches ;
- de déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (articles D. 6332-78 et D. 6332-85 du code du travail) ;
- d'établir notamment les certificats de qualification professionnelle de la branche (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche ;
- de définir des priorités de formation de la branche ;
- de définir les modalités d'utilisation des fonds conventionnels relatifs à la formation des dirigeants bénévoles.

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

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

1.6.2.3. Fonctionnement

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

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

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

À cet effet, il est mis en place :

- Une sous-commission « observatoire » : cette sous-commission sera composée de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
 - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, cette sous-commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

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

Cette sous-commission aura pour missions principales :

d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

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

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

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, cette sous-commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives

dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

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

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation dans la branche et d'assurer leur suivi en matière d'embauches dans la mesure du possible.

Une mission « apprentissage », conduite par un binôme paritaire, sera plus particulièrement chargée de concevoir une stratégie de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises à l'embauche d'apprentis. Pour ce faire, elle devra nouer les partenariats les plus efficaces.

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

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

Les deux sous-commissions rattachées à la CPNEF lui rendent comptent de leurs travaux, proposent un programme d'actions pluriannuel et l'emploi de l'enveloppe des fonds conventionnels réservés aux missions qui leur sont attachées. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend les décisions de nature à permettre la bonne conduite des missions par ces sous-commissions.

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

1.6.2.4. La déclinaison des travaux en région

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

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

1.6.2.5. L'organisation des réflexions interbranches

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

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

(1) Les termes «, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit » figurant à l'alinéa 2 de l'article 1.6.1.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 de l'article 1.6.1.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail, qui prévoient les modalités et conditions de la formation mixte de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

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

1.7.1. Droit d'absence

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

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

1.7.2. Indemnisation des frais

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

Le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux commissions nationales de négociation est fixé à trois par organisation syndicale représentative. Ce nombre est réduit à deux lorsqu'il s'agit des sous-commissions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

Article 1.8

En vigueur étendu

Article 1.8.1

Destination du fonds

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

- les remboursements de frais (déplacements et salaires) des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions de l'ensemble des commissions et sous-commissions paritaires liés à la convention collective nationale ÉCLAT (IDCC 1518), aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions et sous-commissions, aux commissions sectorielles paritaires ainsi que toute réunion résultant d'une décision de l'instance paritaire telle que prévue au a) de l'article 2.5 de la présente convention ;

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

Une association de gestion (le FCAPA) créée par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définit les modalités de prise en compte des dépenses et fixe 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 nationale ÉCLAT (IDCC 1518).

L'assiette de cette cotisation est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1.8.3

Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,1 % et appelée dès le premier centième d'euro dont l'assiette de calcul est définie à l'article 1.8.2 de la CCN ÉCLAT.

Article 1.8.4

Collecte de la cotisation

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

Article # 1.8.5

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

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

Article 1.8.6

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

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

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

Titre II : Droit syndical

Liberté d'opinion et liberté civique

Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

Article 2.2

En vigueur étendu

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.

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 du comité social et économique.

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

Un exemplaire de ces communications est 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.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'une section syndicale, les salariés effectuant au moins 12 heures de travail hebdomadaire peuvent bénéficier d'un crédit de 8 heures par salarié et par an librement réparties pour de l'information syndicale selon les modalités prévues à l'article 2.2.3.

2.2.3. Modalités d'application

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

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

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

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

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

Délégués syndicaux

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Désignation des délégués syndicaux

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

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

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit (1) :
 - de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
 - à partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon l'article R. 2143-2 du code du travail ;
 - dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection des membres du comité social et économique un ou plusieurs élus dans le collège ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

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

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

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

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

Si aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit la condition de score électoral ou s'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à cette condition, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. (2)

L'employeur, les organisations syndicales et toute personne intéressée dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux articles L. 2143-7 et D. 2143-4 du code du travail pour contester la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation

est purgée de tout vice sans que l'employeur ne puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué syndical du bénéfice des dispositions légales le concernant.

2.3.2. Désignation d'un RSS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

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

2.3.3. Moyens des délégués syndicaux

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

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

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

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

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

- de 500 à 999 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global annuel de 12 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ;
- à partir de 1 000 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global annuel de 18 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

2.3.4. Valorisation des parcours syndicaux

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

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

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

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

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

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Ouverture de négociation

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

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

(1) Le 4e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail et, d'autre part, sous réserve que les termes « section syndicale » soient entendus comme « section syndicale représentative ».

(Arrêté du 27 juillet 2020-art. 1)

(2) Le 12e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2020 - art. 1)

Exercice d'un mandat syndical

Article 2.4

En vigueur étendu

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après 1 an de présence, pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi identique

pendant une durée de 1 an. Cette demande de réemploi doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'expiration du mandat.

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

Absences pour raisons syndicales

Article 2.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5.2.2. Nombre de bons valant autorisation d'absence

40 bons d'autorisation d'absence d'une journée ou 80 bons d'autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle. Un nombre total équivalent de bons d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est

accordé à l'organisation ou aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

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

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

Article 2.5.3 Autres autorisations d'absence

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

- participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés) ;
- participation aux intersyndicales de branche, après décision de l'instance paritaire. La prise en charge est limitée à 2 participants par organisation et nécessite la présence d'au moins une personne par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces autorisations d'absence qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

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

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

Nota : À compter du 20 octobre 2024, l'ensemble des stipulations conventionnelles de l'article 2.5 de la CCN intitulé « Absences pour raisons syndicales », s'appliquent dans les mêmes conditions aux négociateurs relevant de la branche familles rurales (CCN, IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (CCN, IDCC 3203). (Avenant n° 197 du 11 mai 2023 - BOCC 2023-29)

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 2.6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 2145-5 et suivant du code du travail, tous les salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés ne pouvant excéder 12 jours par an.

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

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

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

Dialogue social

Article 2.7

En vigueur étendu

Article 2.7.1

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

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

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

Dans les entreprises de moins de 6 salariés :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut proposer dans le cadre d'un référendum un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail.

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

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

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

Dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés :

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

– soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Ce salarié mandaté peut être membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique ;

– soit par un ou plusieurs des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

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

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

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

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

À défaut de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

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

Article 2.7.2

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

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

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

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

Article 2.7.3

Contenu et publicité des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

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

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

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

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

Article 2.8

En vigueur étendu

2.8.1. Obligation de mise à disposition

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

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

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. La convention ou l'accord mentionné ci-dessus prévoit notamment des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail.

2.8.2. Régime de la mise à disposition

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

2.8.3. Suivi des mises à disposition (art. L. 2242-16 du code du travail)

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

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

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

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

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

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

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

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

2.8.5. Conséquence d'un transfert d'employeur

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

Titre III : Comité social et économique

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux préconisent la négociation d'un accord d'entreprise de mise en place du comité social et économique (CSE) et, notamment lorsque le personnel est réparti sur plusieurs sites, la mise en place de représentants de proximité.

L'accord d'entreprise est également préconisé pour acter l'ensemble des moyens alloués tant pour le fonctionnement que pour les activités sociales et culturelles du CSE.

Mise en place

Article 3.1

En vigueur étendu

Il est institué un comité social et économique (CSE) dans les entreprises où sont occupés au moins 6 salariés équivalents temps plein si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Des règles spécifiques sont appliquées aux entreprises de moins de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail) pour la mise en place et la détermination du nombre de représentants au CSE. Dans ces entreprises, les salariés à temps partiel et les salariés en CDI Intermittent dont la durée contractuelle de travail est égale ou supérieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles, sont comptés pour un équivalent temps plein. Le nombre d'ETP établi en fonction de cette règle de décompte particulière permettra d'apprécier la condition de mise en place du CSE.

À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 6 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

(1) Article étendu sous réserve de son application aux seules entreprises comprenant 6 à 10 salariés.
(Arrêté du 27 juillet 2020 - art. 1)

Composition et durée du mandat

Article 3.2

En vigueur étendu

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 11 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

La durée des mandats successifs au CSE est limitée à 12 ans pour un même représentant sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également possible de déroger à cette règle dans le protocole d'accord pré électoral dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Fonctionnement

Article 3.3

En vigueur étendu

3.3.1. Dispositions communes

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

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

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

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

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

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

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

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de

plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

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

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

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

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

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

3.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

3.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus

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

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

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

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

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

3.3.4. Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (1)

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

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

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

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

Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe le nombre de membres de la commission sans pouvoir être inférieur à trois membres ainsi que le nombre d'heures de délégation, qui ne pourra être inférieur à 6 heures mensuelles, dont bénéficient les membres pour l'exercice de leur mission.

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

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

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE, toutes les modalités de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

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

(Arrêté du 27 juillet 2020 - art. 1)

Attributions

Article 3.4

En vigueur étendu

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

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Ces nouvelles attributions

sont applicables à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai court à compter de son renouvellement.

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

3.4.1. Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

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

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

3.4.2. Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

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

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

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

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

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

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

- le montant de cette contribution est au moins égal à 1 % de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives ;
- le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Article 3.5

En vigueur étendu

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

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

Titre IV : Contrat de travail

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, embauche

Article 4.2

En vigueur étendu

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

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

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

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date et l'heure d'embauche ;
- le lieu de travail ;

- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification et le coefficient minimal correspondant ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;
- la durée hebdomadaire de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;
- les différents avantages en nature (exemple : logement de fonction) ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail ;
- l'information sur le bilan d'étape professionnel.

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

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

Lorsque les conditions prévues au contrat entraînent des sujetions 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.

Conclusion du contrat d'embauche

Article 4.2

En vigueur étendu

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

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

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

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;

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

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

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

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

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

Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 4.3

En vigueur étendu

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

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

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

Contrat à durée indéterminée

Article 4.4

En vigueur étendu

4.4.1. Période d'essai

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

- pour les ouvriers et les employés : 1 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les animateurs techniciens et professeurs : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

La répartition des groupes relevant de la grille générale de la classification et de la grille spécifique est prévue à l'article 1.6 intitulé « définition des catégories » de l'annexe 1 de la CCN.

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

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

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

4.4.2. Suspension du contrat de travail

1. Arrêts maladie

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

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté bénéficie du maintien de son salaire net (avantage en nature exclus) du 4e au 90e jour d'arrêt maladie, sous réserve qu'il ait effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui lui incombent et que celle-ci accorde des indemnités journalières. Ces dispositions

concernent également les salariés qui, en raison de leur horaire de travail, ne bénéficient pas de droit ouvert à indemnité journalière de sécurité sociale.

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

- 100 % du salaire brut pour les 3 premiers jours dans les cas énoncés ci-dessous ;
- 50 % du salaire brut à compter du 4e jour d'arrêt.

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

- lorsque le salarié a plus de 50 ans ;
- en cas d'hospitalisation du salarié ;
- lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 15 jours calendaires (prolongations incluses) ;
- lorsqu'il s'agit du premier arrêt maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail ;
- lorsqu'il s'agit des 2 premiers arrêts maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté à la date du deuxième arrêt.

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

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

Lorsque l'arrêt de travail a été prolongé, c'est le 1er jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour ce calcul.

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

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

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

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

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

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

4.4.3. Rupture du contrat de travail

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

1. Démission

Modalités

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

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

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

2. Licenciement individuel

Procédure d'entretien préalable

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

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

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

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

A l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables pleins après l'entretien. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai congé.

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

Indemnités de licenciement

Tout salarié licencié pour motif économique ou personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à un quart de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

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

4.4.4. Retraite

4.4.4.1. Mise à la retraite

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

4.4.4.2. Départ à la retraite

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

Mutation

Article 4.5

En vigueur étendu

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

Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés

Article 4.6

En vigueur étendu

Dernière modification : 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 intermittente

Article 4.7 (1)

En vigueur étendu

Préambule

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

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

4.7.1. Champ d'application

Le présent accord concerne :

1. Tous les salariés des entreprises dont l'activité unique est l'accueil post- et périscolaire le matin, le midi et le soir, le mercredi, le samedi et les petites et grandes vacances scolaires.

2. Tous les salariés qui ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I dans les entreprises n'ayant aucune activité pendant les périodes de vacances scolaires.

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

– surveillant de cantine ;

– surveillant post- et périscolaire ;

– personnel de service des restaurants scolaires ;

– personnels de cuisine ;

– animateurs post- et périscolaires ;

– animateurs de classes de découverte ;

– personnel de service de classes de découverte ;

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

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

4.7.2. Droit syndical

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

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

4.7.3. Institutions représentatives des salariés

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

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

4.7.4. Indemnité d'intermittence

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

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

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

4.7.5. Ancienneté

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

4.7.6. Mensualisation

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

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

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

4.7.7. Congés payés

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

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

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

4.7.8. Contrat de travail

En outre, le contrat de travail devra préciser :

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

4.7.9. Arrêt maladie

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

4.7.10. Maternité

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

4.7.11. Formation

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

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

4.7.12. Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.8

En vigueur étendu

Dernière modification : 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

Dernière modification : 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

Dernière modification : 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

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

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

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

- surveillants post- et périscolaires ;
- animateurs post- et périscolaires ;

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

Pour ces emplois :

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

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

La prime de coupure est portée à 5 points à compter du 1er janvier 2024.

Cette prime figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette prime est proratisée par rapport à leur durée de travail.

Travail exceptionnel

Article 5.4

En vigueur étendu

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

5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.3. Travail exceptionnel après 22 heures

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

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

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

5.4.5. Modalités d'attribution des repos

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

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

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

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

5.4.6. Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

Article 5.5 (1)

En vigueur étendu

5.5.1. Dispositions générales

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

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

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

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

5.5.3. Temps de travail des cadres autonomes

5.5.3.1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.3.2. Dispositions particulières au forfait annuel par jours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.4. Temps de travail des cadres dirigeants

Les cadres concernés devront remplir les 3 conditions cumulatives suivantes :

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

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

A ce titre, ils ne peuvent être inscrits sur les listes électorales pour la désignation des représentants élus du personnel (2).

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

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

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

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

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

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

Equivalences

Article 5.6

En vigueur étendu

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

5.6.1. Périodes de permanences nocturnes

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

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

5.6.2. Accueil et accompagnement de groupes (1)

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

5.6.3. Heures supplémentaires (2)

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

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

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

Modulation

Article 5.7

En vigueur étendu

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

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

5.7.1. Généralités

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

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

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

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

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

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

5.7.1.1. Contrôle de l'horaire de travail

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

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

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

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

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

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

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

5.7.1.2. Autres salariés concernés

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

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

5.7.2. Modulation type A

5.7.2.1. Durée du travail

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

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

5.7.2.2. Principe de la modulation

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

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

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

5.7.2.3. Conditions de la modulation des horaires

Période de référence

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

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

Conditions d'amplitude

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

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

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

Base de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle

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

- nombre de jours ouvrables travaillés ou jours ouvrés dans l'année (déterminé sur la base de 5 jours ouvrés/semaine), on soustrait de 365 jours :
- 104 jours de repos hebdomadaire ;

- 25 jours de congés payés (calculés sur la base de 5 jours ouvrés par semaine) ;
- 11 jours fériés, soit $365 - 140 = 225$ jours ouvrés ;
- nombre de semaines travaillées : $225/5 = 45$ semaines ;
- nombre d'heures travaillées : 45×33 heures = 1 485 heures annuelles.

5.7.2.4. Conséquences du dépassement de la durée moyenne annuelle

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

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

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

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

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

5.7.3. Modulation type B

5.7.3.1 Conditions de la modulation des horaires

Période de référence

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

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

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

Conditions d'amplitude

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

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

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

Base de référence pour le calcul de la durée moyenne annuelle

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

- nombre de jours ouvrables travaillés ou jours ouvrés dans l'année (déterminé sur la base de 5 jours ouvrés par semaine), on soustrait de 365 jours :
 - 104 jours de repos hebdomadaire ;
 - 25 jours de congés payés (calculés sur la base de 5 jours ouvrés par semaine) ;
 - 11 jours fériés, soit $365 - 140 = 225$ jours ouvrés ;
 - nombre de semaines travaillées : $225 / 5 = 45$ semaines ;
 - nombre d'heures travaillées : 45×35 heures = 1 575 heures annuelles.

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

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

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

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

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par l'article 5.4.1 ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L.3252-3 du code du travail.

5.7.4. Modulation pour les salariés à temps partiel

5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux variations inhérentes aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la branche professionnelle, de permettre de satisfaire l'accueil du public et d'éviter le recours excessif aux heures complémentaires, au chômage partiel, un régime de modulation pour les salariés à temps partiel est mis en place concernant les salariés sous CDI ou CDD de 4 mois ou plus, à l'exception des CDD

de remplacement pour lesquels aucune durée minimale n'est fixée, favorisant ainsi l'augmentation de la durée du travail, dans les cas suivants :

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

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

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

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

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

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

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

5.7.4.2. Contrôle de l'horaire de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.7.4.3. Durée du travail

Durée annuelle minimale

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

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

Le contrat de travail devra préciser :

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

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

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

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

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

5.7.4.5. Mensualisation

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

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

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

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

5.7.4.6. Rémunération

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

- si dans l'entreprise un salarié est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, tous les salariés à temps partiel modulé sous le présent régime, et occupant le même poste, les mêmes fonctions que le salarié à temps plein, devront voir leur rémunération minimale calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 33 heures hebdomadaire ;
- si aucun salarié occupant le même poste et les mêmes fonctions n'est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, la rémunération du salarié à temps partiel modulé sera calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 35 heures hebdomadaires (2).

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

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

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

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

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

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

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

5.7.4.8. Heures complémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

Autres situations particulières

Article 5.8 (1)

En vigueur étendu

5.8.1. Travail de nuit

5.8.1.1. Définitions et champ d'application

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

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage " horaire de nuit " ;
- ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.

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

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

Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement :

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

5.8.1.2. Contreparties.

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

5.8.1.3. Durées maximales légales (2)

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

5.8.1.4. Temps de pause

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

5.8.2. Astreintes

5.8.2.1. Définitions et champ d'application

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

5.8.2.2. Modalités de mise en place

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

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

5.8.3. Temps de déplacement en dehors des heures de travail

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

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

Cette contrepartie sera la suivante :

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

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

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

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

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

Dispositions relatives aux salariés en temps partiel

Article 5.9

En vigueur étendu

5.9.1. Définition du temps partiel

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure : (1)

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

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

5.9.2. Mentions du contrat de travail des salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter a minima les mentions suivantes :

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

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

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

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

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

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

Ces durées minimales ne s'appliquent pas à l'ensemble des cas d'exclusions prévus dans le code du travail (notamment salariés en contrat à durée déterminée de remplacement, quelle qu'en soit la durée, ainsi qu'aux contrats à durée déterminée d'une durée au plus égale à 7 jours.).

5.9.4. Contreparties à la dérogation minimale de 24 heures hebdomadaire

5.9.4.1 Indemnité d'emploi à temps partiel

Tous les salariés soumis à une durée minimale de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires bénéficient d'une indemnité de sujexion en contrepartie. Les salariés entrant dans les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ne sont pas concernés par cette indemnité de sujexion.

Cette indemnité de sujexion dite " d'emploi temps partiel " est fixée à 8 points, pour tous les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mensuellement et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie, à compter du 1er janvier 2024. Par ailleurs, à compter de cette date, cette indemnité est valorisée par la valeur de point dite V1.

5.9.4.2 Garantie relative à la répartition de la durée de travail

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

À sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.3 soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article 5.9.3. Cette demande est écrite et motivée.

5.9.5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal. (2)

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect des dispositions du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées. (3)

Hors le cas du 2e alinéa du présent article, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le refus d'avoir pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

Les heures complémentaires sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

5.9.6. Complément d'heures

5.9.6.1 Définition du complément d'heures

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

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

5.9.6.2 Cas de recours au complément d'heures

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

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

5.9.6.3 Durée maximale

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

5.9.6.4 Mentions prévues par l'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures doit indiquer :

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

5.9.6.5 Majorations

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

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

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

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6 de la CCN) correspondant à leur emploi

et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

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

5.9.7. Informations aux représentants du personnel

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

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

(Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

(2) Le 1er alinéa de l'article 5.9.5 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure complémentaire, laquelle n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur, mais peut-être implicitement demandée par ce dernier, ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010, Cass soc. n° 20-17798 du 6 janvier 2022).

(Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 5.9.5 est étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 3123-6 qui prévoient les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat et d'autre part, des dispositions de l'article L. 3123-10 du code du travail aux termes desquelles le salarié peut refuser, dans tous les cas, l'accomplissement des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

(Arrêté du 5 juin 2024 - art. 1)

Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ ou pédagogique

Article 5.10

En vigueur étendu

5.10.1. Salariés concernés

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

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

5.10.2. Définition du temps de préparation

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

- l'acte éducatif et/ ou pédagogique est le temps passé en interaction à visée d'animation ou de formation en face à face par le salarié devant un public (présentiel, distanciel) ;
- les temps de préparation : sont les temps utiles à la production de l'activité, qu'ils soient individuels ou collectifs, en amont ou en aval de l'activité.

Ils comprennent :

- la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique (mise à jour et articulation des connaissances dispensées, préparation, rédaction de tout support, préparation de tout élément nécessaire à la mise en œuvre de l'acte ... ;
- la participation aux réunions et à la coordination liées à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;
- la contribution à la démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;
- l'acquisition informelle de connaissances et de pratiques liées à l'acte éducatif et # ou pédagogique.

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

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

5.10.3. Durée du temps de préparation

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

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

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

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

5.10.4. Organisation du temps de préparation

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

5.10.5. Les effets du temps de préparation sur la durée de travail

Conformément à l'article 5.10.2 de la CCN, le temps consacré à la préparation associée à l'acte éducatif interactif est considéré comme du temps de travail effectif. Ainsi, il est pris en compte pour le calcul de la

durée de travail du salarié, pour le déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires et pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc.).

5.10.6. Temps de prise et de fin de poste

Les temps de prise et de fin de poste sont considérés comme du temps de travail effectif. L'employeur doit adapter la durée de ces temps selon l'organisation de l'entreprise et les conditions d'emploi du salarié. Ces temps sont distincts des temps définis à l'article 5.10.2 de la CCN.

Titre VI : Congés

Congés payés annuels

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Droit aux congés

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

6.1.2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

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

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

6.1.3. Modalités de prise de congés

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

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

6.1.4. Maladie durant les congés

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

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

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

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

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

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

Congés de courte durée

Article 6.2

En vigueur étendu

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

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

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

Le père ou la mère d'un enfant malade ou accidenté (moins de 16 ans) ou porteur d'un handicap nécessitant des soins ou un suivi attesté médicalement (moins de 18 ans) peut bénéficier de 12 jours d'absence, par an et par salarié, avec traitement pris par période de 3 jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical ou d'un document attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

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

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

Article 6.3

En vigueur étendu

6.3.1. Congé de maternité

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

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

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

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

6.3.2. Congé d'adoption

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

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

6.3.3. Congé de paternité

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

Article 6.3.4. Congé parental d'éducation

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

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

Article 6.3.5. Conditions particulières

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

(1) Lire « L. 1225-66 ».

Congé sans solde

Article 6.4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 85 du 15 décembre 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 10 février 2005 JORF 27 février 2005.

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

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

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

6.4.1. Procédure

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

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

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

6.4.2. Effets du congé sans solde

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

6.4.3. Fin du congé (1)

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

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

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

Article 6.5

En vigueur étendu

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

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

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

Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales

Article 6.6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Titre VII : Formation professionnelle

Préambule

Article

En vigueur étendu

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

Les partenaires sociaux de l'animation souhaitent en conséquence :

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

Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

Article 7.1

En vigueur étendu

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

7.1.1. Contributions légales

7.1.1.1. Contribution à la formation professionnelle

Conformément au code du travail, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et, sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil, de 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

7.1.1.2. Contribution au financement du CPF-CDD

Conformément au code du travail, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une contribution de 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (hormis ceux exclus en application du 3e alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au titre du financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cette contribution s'ajoute à celle prévue à l'article 7.1.1.1 de la convention collective nationale.

7.1.1.3. Collecte des contributions légales

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

7.1.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

7.1.2.1. Dispositions générales

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

7.1.2.2. Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle

L'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

7.1.2.3. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle

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

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

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

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

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

7.1.2.4. Collecte de la contribution supplémentaire conventionnelle

La contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche de l'animation à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la convention collective nationale et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

7.1.2.5. Utilisation de la contribution supplémentaire conventionnelle (1)

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

Ces ressources financières mutualisées permettent notamment et en particulier :

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

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

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

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

7.1.3. Contribution supplémentaire volontaire

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

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

(1) L'article 7-1-2-5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2021 - art. 1)

Article 7.1

En vigueur non étendu

Toutes les structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) sont tenues, dans les conditions et les échéances prévues par le présent texte, de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette contribution totale comprend la contribution légale et la contribution conventionnelle prévues aux articles 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

7.1.1. Contributions légales

7.1.1.1. Contribution à la formation professionnelle

Conformément au code du travail, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et, sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil, de 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

7.1.1.2. Contribution au financement du CPF-CDD

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

7.1.1.3. Collecte des contributions légales

La collecte des contributions mentionnées ci-dessus est assurée par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ou MSA conformément aux dispositions légales et réglementaires.

7.1.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

7.1.2.1. Dispositions générales

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

7.1.2.2. Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle

L'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

7.1.2.3. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle

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

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

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

Pour les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini avant l'accord de fusion interbranches du 9 février 2023 ainsi que les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des structures familles rurales (IDCC 1031), dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du présent texte, les taux indiqués ci-dessus, ces derniers restent identiques.

Toutefois, pour les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), ces taux conventionnels sont des taux cibles à atteindre. En effet, à ce jour, il n'existe aucune contribution conventionnelle versée par les employeurs en matière de formation. Ainsi, un étalement dans le temps s'avère nécessaire et ce dans les conditions :

À compter du 1er janvier 2026	Cotisation à verser sur la MSB pour les entreprises de moins de 11 salariés	Cotisation à verser sur la MSB pour les entreprises de 11 salariés et plus
1re année	0,39 %	0,28 %
2e année	0,78 %	0,56 %
3e année	1,17 %	0,84 %
4e année	1,55 %	1,10 %

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

En outre, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCN, telles que définies à l'article 1er du présent avenant, (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due :

- Par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,05 % de la masse salariale brute.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1er janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026.

7.1.2.4. Collecte des contributions supplémentaires conventionnelles

Les contributions supplémentaires conventionnelles sont versées par toutes les entreprises de la branche fusionnée à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche.

7.1.2.5. Utilisation des contributions conventionnelles

Sous respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la contribution supplémentaire conventionnelle versée par les entreprises garantit une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et crée ainsi un haut degré de solidarité entre entreprises couvertes par la branche professionnelle, au profit de la formation des salariés et des projets de développement des entreprises.

Ces ressources financières mutualisées permettent notamment et en particulier :

- de développer une offre de formation et une politique de prise en charge particulièrement adaptées aux spécificités des entreprises de la branche et ainsi :
- – accorder des aides financières supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
- – financer des actions collectives nationales et territoriales, dans un objectif d'optimisation, de mutualisation et de diffusion auprès du plus grand nombre, d'actions d'intérêt collectif ;
- – concevoir et financer le catalogue de formations de la branche ;
- de contractualiser avec les acteurs des politiques publiques et ainsi obtenir des co-financements au profit de projets emploi-formation d'envergure nationale et d'intérêt général ;
- d'assurer les missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC au niveau des entreprises et des territoires ;
- de développer une politique d'ingénierie de certification, indispensable en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la branche ;
- à abonder le compte personnel de formation des salariés ;
- au financement des travaux de la sous-commission « observatoire » ;
- de nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation ;
- de sensibiliser les entreprises à l'égalité professionnelle et la mixité dans l'emploi. En lien avec l'observatoire et l'OPCO, de mettre en œuvre des actions concourant à promouvoir la mixité des métiers, l'égal accès à la formation et la fluidité des parcours professionnels au sein des entreprises ;
- de participer et développer à la formation des dirigeants bénévoles.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par des fonds mutualisés issus des contributions supplémentaires conventionnelles est réservé aux entreprises à jour du versement desdites contributions.

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

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1er janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026.

7.1.3. Contribution supplémentaire volontaire

En sus des contributions visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1er janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026.

Droit individuel à la formation (DIF)

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Article 7.2

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences désigné par la branche de l'animation est l'OPCO " Cohésion sociale ".

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

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

Article 7.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences désigné par la branche fusionnée ÉCLAT, familles rurales et les structures associatives de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique est l'OPCO « Unification – Cohésion sociale ».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

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

Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

Article 7.3

En vigueur étendu

7.3.1. Observation des emplois, des qualifications et des compétences

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

Cette sous-commission est destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

Ainsi, elle prend appui sur :

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

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

7.3.2. Certification des qualifications professionnelles

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification professionnelle a pour objectif de certifier qu'une personne, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elle participe ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications notamment dans le cadre du CPF et de la « Pro-A », le rôle de la branche est de définir les certifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche ÉCLAT, gages d'employabilité/insertion professionnelle. Pour ce faire, l'organisme certificateur paritaire de la branche assurera ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce notamment avec le soutien technique de l'OPCO. Les missions de cet organisme sont prévues par l'accord de branche relatif à l'organisme certificateur paritaire en date du 6 décembre 2021.

Article 7.3

En vigueur non étendu

7.3.1. Observation des emplois, des qualifications et des compétences

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

Cette sous-commission est destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

Ainsi, elle prend appui sur :

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

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

7.3.2. Certification des qualifications professionnelles

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

La certification professionnelle a pour objectif de certifier qu'une personne détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elle participe ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications notamment dans le cadre du CPF et de la Pro-A, le rôle de la branche est de définir les certifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche gages d'employabilité/ insertion professionnelle. Pour ce faire, l'organisme certificateur paritaire de la branche assurera ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce notamment avec le soutien technique de l'OPCO.

Plan de développement des compétences

Article 7.4

En vigueur étendu

7.4.1. Dispositions générales

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche animation estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de

qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements. C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds conventionnels :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le cofinancement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

7.4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

7.4.2.1. Les actions de formation obligatoires

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

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

7.4.2.2. Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent aussi avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

7.4.3. Financement

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

Article 7.4

En vigueur non étendu

7.4.1. Dispositions générales

Dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité, l'employeur mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son actif.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements. C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds conventionnels :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la Pro-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

7.4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Il peut également prévoir des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

7.4.2.1. Les actions de formation obligatoires

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

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

7.4.2.2. Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Elles sont prioritairement organisées pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

7.4.3. Financement

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

Dispositions en soutien au départ de la formation

Article 7.5

En vigueur étendu

7.5.1. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

7.5.2. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera ou financera.

7.5.3. Les entretiens professionnels

7.5.3.1. Enjeux et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise. L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc.

7.5.3.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte

personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celles prévues dans le présent texte.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

Article 7.5

En vigueur non étendu

7.5.1. La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A

Les dispositions prévues dans le présent article s'appliquent sous réserve de son extension.

7.5.1.1. Objet

La reconversion ou la promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par l'alternance associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Pour tenir compte des spécificités pour les structures de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique et des structures familles rurales, une réflexion supplémentaire sera menée en vue d'un éventuel complément de certifications.

7.5.1.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, les salariés mentionnés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

7.5.1.3. Qualifications visées

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

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

7.5.1.4. Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

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

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

Les métiers correspondent aux fonctions suivantes :

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

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

7.5.1.5. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés visant l'une des certifications inscrites dans l'accord de branche et délivrées par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :
 - les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
 - les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
 - les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Elle ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

7.5.1.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les

enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les salariés visant une formation diplômante ou une certification délivrée par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport présentes dans l'accord de branche ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

7.5.1.7. Prise en charge des frais dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences « Uniformation – Cohésion sociale », conformément aux décisions de son conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France Compétences.

7.5.2. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens. Dans la mesure du possible, le formateur n'est pas un supérieur hiérarchique du salarié.

L'AFEST se met en place conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la réglementation de la formation professionnelle. Elles sont inscrites aux plans de développement des compétences, organisées sur le temps de travail et considérées comme du temps de travail effectif. Le salarié est donc prévenu dans le même délai que pour les autres formations.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

7.5.3. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera ou financera.

7.5.4. Les entretiens professionnels

7.5.4.1. Enjeux et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise. L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc.

7.5.4.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

7.5.5. Avenant complément d'heures pour motif départ en formation

Afin de favoriser le départ en formation des salariés en temps partiel, une augmentation temporaire de leur durée de travail est nécessaire.

La durée du travail des salariés à temps partiel peut ainsi être augmentée temporairement et de date à date dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures pour départ en formation ». Cette possibilité s'exerce dans la limite de 4 avenants par an et par salarié.

La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la durée contractuelle initialement prévue, sans pouvoir atteindre 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures pour départ en formation aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

La rémunération des heures accomplies dans le cadre de l'avenant complément d'heures pour départ en formation peut être pris en charge par les fonds conventionnels de la formation. La CPNEF définira les conditions et les critères à remplir pour cette éventuelle prise en charge.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'avenant complément d'heures pour un autre motif que celui du départ en formation demeurent applicables dans leurs conditions fixées.

Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours

Article 7.6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche animation insistent en particulier sur :

– la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
– la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements/cofinancement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au cofinancement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant pas faire l'objet d'une prise en charge sur la PRO-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à co-financer feront l'objet d'un travail de la CPNEF au second semestre 2019.

Article 7.6

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/ plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail ;
- à la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements/ co-financement du CPF.

Le contrat de professionnalisation de droit commun

Article 7.7

En vigueur étendu

7.7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

7.7.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

7.7.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de l'animation.

7.7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

7.7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

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

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

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

- le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

7.7.7. Rémunération

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

7.7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

Article 7.7

En vigueur non étendu

7.7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

7.7.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

7.7.3. Qualifications visées

- Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
 - une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ÉCLAT.

7.7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois sous conditions suivantes :

En effet, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation des contrats de professionnalisation à vingt-quatre mois pour tous les contrats visant une certification délivrée par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 6 ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les contrats visant une formation diplômante ou une certification délivrée par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 6 ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

7.7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

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

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

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

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

7.7.7. Rémunération

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

7.7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant.

Soutien au développement de l'apprentissage

Article 7.8

En vigueur étendu

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche animation. Les partenaires sociaux, conscients des enjeux attachés à l'apprentissage, avaient signé un accord du 26 juin 2015, dont ils entendent rénover les dispositions.

Prenant acte du développement certain mais encore modeste de l'apprentissage dans la branche – avec une évolution de 141 contrats en 2014 à 447 en 2018 – ils souhaitent ainsi saisir les opportunités du nouvel environnement né de la loi du 5 septembre 2018 pour mettre en œuvre les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications

professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission “ alternance ” de la CPNEF et sa mission “ apprentissage ” le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les principales problématiques identifiées, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission “ alternance ” devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti.
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

7.8.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

7.8.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

7.8.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

7.8.4. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction (1)

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

7.8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son conseil d'administration, l'OPCO peut prendre également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission " alternance ", la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission " alternance " et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

(1) L'article 7-8-4 est étendu d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail et, d'autre part, sous réserve que les critères d'accès au tutorat ne soient pas cumulatifs conformément aux dispositions de l'article R. 6223-22 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2021 - art. 1)

Article 7.8

En vigueur non étendu

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche.

Prenant acte du développement certain mais encore modeste de l'apprentissage dans la branche – avec une évolution importante du nombre de contrats – ils souhaitent ainsi saisir les opportunités du nouvel environnement législatif pour mettre en œuvre les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La dernière réforme en matière de formation professionnelle et d'apprentissage prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF et sa mission « apprentissage » le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les principales problématiques identifiées, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mixité des métiers, la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti ;
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

7.8.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est précisé que le contrat est obligatoirement signé en plus par le représentant légal si l'apprenti est mineur.

Ce contrat permet à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

7.8.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

7.8.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

7.8.4. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail et R. 6223-22 du code du travail, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Sous condition de son consentement, le salarié choisi pour assurer la fonction de maître d'apprentissage doit répondre aux conditions suivantes :

Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra en compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

7.8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son conseil d'administration, l'OPCO peut prendre également en charge les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et les coûts liés à l'exercice de cette fonction, engagées par les entreprises, selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

Formation des dirigeants bénévoles

Article 7.9

En vigueur étendu

L'accès à la formation de dirigeants bénévoles est un axe majeur de professionnalisation de la fonction employeur dans la plupart des structures associatives de la branche.

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessaire formation des dirigeants bénévoles, atout indispensable pour l'adaptation permanente et la pérennité des structures relevant de la CCNA. Les organisations signataires entendent favoriser l'évolution des compétences des responsables bénévoles associatifs, assumant des fonctions de dirigeants, à travers le financement d'actions de formation. Les modalités de mise en œuvre ainsi que la détermination de la nature des actions de formation sont définies et déléguées à la CPNEF.

Article 7.9

En vigueur non étendu

7.9.1. Principe

Conformément aux dispositions du présent avenant, une contribution supplémentaire conventionnelle à hauteur de 0,05 % dédiée à la formation des dirigeants bénévoles est instaurée. En effet, l'accès à la formation de dirigeants bénévoles est un axe majeur de professionnalisation de la fonction employeur dans la plupart des structures associatives de la branche.

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessaire formation des dirigeants bénévoles, atout indispensable pour l'adaptation permanente et la pérennité des structures relevant de la CCN ÉCLAT. Les organisations signataires entendent favoriser l'évolution des compétences des responsables bénévoles associatifs, assumant des fonctions de dirigeants, à travers le financement d'actions de formation.

7.9.2. Répartition de l'enveloppe et suivi

L'enveloppe conventionnelle dédiée à la formation des dirigeants bénévoles est gérée et suivie par la CPNEF. Deux sous-enveloppes seront créées dans les conditions suivantes et ce pour une expérimentation sur trois ans :

- 85 % du montant de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » est dédiée aux structures de moins de 50 salariés ETP ;
- 15 % du montant de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles est dédiée aux structures de plus de 50 salariés ETP.

Les modalités de mise en œuvre ainsi que la détermination de la nature des actions de formation sont définies et déléguées à la CPNEF. Par ailleurs, il lui revient d'assurer un suivi et un pilotage régulier de l'utilisation de ces fonds.

Un bilan annuel de l'utilisation de ces enveloppes sera mené par la CPNEF qui le transmettra pour information à la commission paritaire permanente nationale d'interprétation (CPPNI).

À l'issue des trois années d'expérimentations, il reviendra à la CPNEF d'adapter éventuellement les modalités de mise en œuvre de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » ainsi que sa répartition.

7.9.3. Fongibilité asymétrique

Tous les trois ans et ce à compter de la première année de collecte de cette contribution, s'il est constaté par la CPNEF que l'enveloppe dédiée à la formation des dirigeants est alimentée d'un montant égal à une année complète de collecte correspondant au montant de la collecte de l'année N – 3, cette somme est alors reversée dans les fonds conventionnels dédiés aux salariés.

Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Article

En vigueur non étendu

Annexe 1

Liste des certifications éligibles à la Pro-A (certifications mises à jour par CPNEF validées le 8 avril 2025)

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant la fonction animation/ petite enfance/ direction/ administration/ support

- Fonctions liées à l'animation et à la petite enfance :

Les métiers de l'animation concernent un peu plus de la majorité des salariés de la branche. Cette fonction et ses mutations sont au cœur des projets des entreprises de la branche.

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

Parmi les facteurs de mutations induisant des changements profonds :

- une demande sociétale en évolution rapide : l'exigence croissante des publics et la volatilité de la demande, les attentes en termes de variété des propositions et de personnalisation des prestations, les évolutions de

la commande publique amènent les professionnels de l'animation à repenser leurs approches en adaptant l'offre (canaux diversifiés, conception et diffusion de contenus numériques ...) et en amplifiant les techniques de promotion de leurs prestations, de fidélisation et de différenciation, face à la concurrence. Face au développement de la logique de marchés publics, on voit apparaître des profils d'animateurs gestionnaires qui ont besoin d'être formés à la réponse aux appels d'offres, à projets, au montage de dossiers de financement ou encore à la gestion du reporting ;

– l'irruption du numérique dans les pratiques : à ce titre le baromètre Emploi 2020 de la branche ÉCLAT, réalisé par l'OPCO Unification, met en exergue l'impact du numérique sur la branche. 31 % des employeurs interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce sont des compétences spécifiques qui sont à construire. Elles requièrent des efforts de formation importants en lien avec la capacité à l'accompagnement pédagogique des usages et des pratiques du numérique, à la formation citoyenne (décryptage des mécanismes de fabrication de l'information, identification des intox, modération des usages ...), à des activités plus ludiques ou à visée formative (codage, création de blogs, de jeux vidéos, diffusion de webradios, ateliers robotique, montage de vidéos et photos numériques ...) en lien avec les attentes des publics et en relai des orientations des politiques publiques.

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

– la préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des propositions pédagogiques, culturelles et de loisirs des associations qui se trouvent questionnées par la transition écologique. L'impact va bien au-delà des professionnels dits animateur nature. Ainsi, le volet prospectif du rapport de la branche ÉCLAT, édition 2020, montre que 40 % des entreprises interrogées mettaient en avant l'impact de la transition écologique sur les propositions éducatives, de loisirs et culturelles des associations. Le panel paritaire interviewé dans le cadre d'un atelier prospectif s'est prononcé unanimement sur le caractère déterminant de ces changements sur l'activité. La transition environnementale demande l'acquisition de savoirs et savoirs-faire spécifiques : transmission de connaissances, sensibilisation, éco-conception des activités et développement de nouvelles activités ... (éducation à la gestion durable des ressources, modification des habitudes de consommation, connaissance et protection de la faune et de la flore ...) ;

– la prise en charge des publics à besoins spécifiques : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

figurent dans les nouvelles compétences à intégrer par les professionnels de direction, par la voie de la formation professionnelle notamment.

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

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

- Fonctions administratives et ressources humaines :

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

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

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

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

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

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

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Animation	39927	Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS – Mention animateur d'activités et de vie quotidienne dans toute structure de loisirs et d'animation socioculturelle	Niveau 3
	36481	Certificat de qualification professionnelle : animateur périscolaire	Niveau 3
	36691	Certificat de qualification professionnelle : animateur de mobilité à vélo	Niveau 3
	37427	TP animateur esport	Niveau 4

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	38820	Certificat de qualification professionnelle : animateur loisir sportif	Niveau 4
	34565	Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	36004	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3
	39926	BPJEPS – Spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle	Niveau 4
	37191	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités physiques pour tous »	Niveau 4
	37190	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités gymniques »	Niveau 4
	37110	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « pêche de loisirs »	Niveau 4
	36241	TP Médiateur (trice) social (e) accès aux droits et services	Niveau 4
	39643	Diplôme d'État : moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
	37768	Artiste musicien des musiques actuelles	Niveau 5
	36880	Musicien intervenant (DU)	Niveau 6
	34605	Bac Pro – Animation – enfance et personnes âgées	Niveau 4
	39930	DEJEPS – Spécialité animation socio-éducative ou culturelle mention « coordination de projets »	Niveau 5
	39181	Responsable d'espace de médiation numérique	Niveau 5
	37275	Titre professionnel : formateur professionnel d'adultes	Niveau 5
	36202	DUFA Formateur d'adultes	Niveau 5
	37676	Diplôme d'État : éducateur spécialisé	Niveau 6
	37677	DE : éducateur technique spécialisé	Niveau 6
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	40006	Diplôme d'État : professeur de danse	Niveau 5
	37675	DE – Diplôme d'État d'assistant de service social	Niveau 6
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	36938	Brevet de technicien supérieur : économie sociale familiale	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	Niveau 5
	35953	DEUST – Activités physiques et sportives et inadaptations sociales	Niveau 5
	35955	DEUST – Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (AGAPSC)	Niveau 5
	39931	DESJEPS – Spécialité animation socio-éducative, culturelle et/ ou sportive mention direction de structure et de projet	Niveau 6
	39705	Diplôme d'État : professeur de musique – niveau II	Niveau 6
	38008	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	40065	Licence professionnelle : métiers de l'animation socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	40059	Licence professionnelle intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale)	Niveau 6
	39645	DE : médiateur familial	Niveau 6
	40065	Licence professionnelle – Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	39644	Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS)	Niveau 7

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	36788	Services aux personnes et aux territoires (Bac Pro AG)	Niveau 4
	38351	Gestion et protection de la nature (BTSA)	Niveau 5
	36041	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de contact »	Niveau 5
	36241	TP Médiateur (trice) social (e) accès aux droits et services	Niveau 4
	38662	TPAnimateur loisir tourisme	Niveau 4
	37722	TP Agent de médiation, information, services	Niveau 3
	35512	BUT Carrières sociales : animation sociale et socio-culturelle	Niveau 6
Petite enfance	38565	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	Niveau 3
	35832	Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP) DE : auxiliaire de puériculture	Niveau 4
	37715	Titre professionnel : assistant de vie aux familles	Niveau 3
	37679	Diplôme d'État : éducateur de jeunes enfants (EJE)	Niveau 6
Direction Administration Support	36803	TP Employé administratif et d'accueil	Niveau 3
	37999	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	Niveau 7
	36803	TP Employé administratif et d'accueil	Niveau 3
	38498	Manager de communication	Niveau 6
	36836	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	Niveau 6
	35080	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	Niveau 7
	35432/	Directeur de la collecte de fonds et du mécénat	Niveau 7
	36838	Certificat d'aptitude aux fonctions : directeur d'établissement social (CAFDES)	Niveau 7
	37121	Titre professionnel : comptable assistant	Niveau 4
	36804	Titre professionnel : secrétaire assistant	Niveau 4
	37123	Titre professionnel : secrétaire comptable	Niveau 4
	35030	Titre professionnel : assistant ressources humaines	Niveau 5
	38363	Brevet de technicien supérieur : gestion de la PME	Niveau 5
	38364	BTS Support à l'action managériale	Niveau 5
	39159	Brevet de technicien supérieur : comptabilité et gestion	Niveau 5
	39159	Brevet de technicien supérieur gestion des PME, PMI	Niveau 5
	37949	TP Gestionnaire comptable et fiscal	Niveau 5
	37948	Titre professionnel : gestionnaire de paie	Niveau 5
	37872	Titre professionnel : agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
	37878	TP Conducteur de transport en commun sur route	Niveau 3
	38430	Certificat d'aptitude professionnelle : cuisine	Niveau 3
	38663	Titre professionnel : employé polyvalent de la restauration	Niveau 3
	38722	TP Commis de cuisine	Niveau 3
	37198	BTS Communication	Niveau 5
	38368	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	Niveau 5
	38123	Responsable du développement de l'unité commerciale	Niveau 6

Titre VIII : Régime de prévoyance obligatoire

Article

En vigueur étendu

Les garanties instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, relevant de la convention collective nationale ÉCLAT.

Article 8.1

Bénéficiaires

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

- les salariés dits « cadres », à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
- les salariés dits « non-cadres », à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

L'obligation résultant de la signature du présent accord, s'impose dans les relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Il est précisé que pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées (ou durée d'immatriculation) pour être indemnisés par la sécurité sociale, la garantie incapacité temporaire-invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale sans cependant se substituer à cette dernière.

Article 8.2

Garantie décès, invalidité permanente et absolue (1)

En vigueur étendu

(1) L'invalidité permanente et absolue (ou IPA) correspond à une invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, laquelle ouvre droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tiers personne (PC RTP) par la sécurité sociale. Pour les salariés ne remplissant pas les conditions pour y ouvrir droit par la sécurité sociale, en raison de cotisations ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3e catégorie est déterminée par le médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur, en accord avec le médecin traitant du salarié selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. L'IPA est précisée pour chacune des garanties qui la prenne en compte pour déclencher la prestation.

8.2.1 Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois un capital décès égal à :

- pour les salariés non-cadres, 100 % du salaire annuel de référence ;
- pour les salariés cadres, 300 % du salaire annuel de référence sur la tranche 1 et 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche 2, dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA) le capital décès défini ci-dessus peut être versé au salarié par anticipation, sur sa demande. Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

8.2.2 Allocations d'obsèques

Il est instauré dans le cadre de ce régime une nouvelle garantie « allocations d'obsèques ».

Ainsi, en cas de décès du salarié, une allocation forfaitaire plafonnée est versée pour un montant défini comme suit :

Allocation forfaitaire d'un montant égal à 2 000 euros.

Cette allocation est versée sur présentation de la facture, à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, dans la limite des frais engagés.

8.2.3 Rente éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA), il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente dont le montant annuel est égal à :

- 12 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 18e anniversaire sans condition ;
- 15 % du salaire annuel de référence versé du 18e jusqu'au 26e anniversaire s'il justifie d'être à charge au sens de l'article 8.7.1.

Cette rente est également versée, à hauteur de 15 % du salaire annuel de référence, à chaque enfant à charge et sans limite d'âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation adulte handicapé ou qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA), la rente éducation définie ci-dessus peut être versée par anticipation, sur demande du salarié. Ce versement par anticipation met fin à la présente garantie en cas de décès du salarié.

Quelle que soit la situation visée dans les précédents alinéas, il est prévu qu'en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, cette rente éducation soit doublée.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

8.2.4 Rente survie handicap

Il est instauré une nouvelle garantie par le présent régime, intitulée « rente survie handicap ».

En cas de décès du salarié et en présence d'un enfant reconnu handicapé et à charge, une prestation viagère est versée sous la forme d'une rente survie mensuelle d'un montant égal à :

350 euros, par enfant reconnu handicapé et à charge.

Sont bénéficiaires de la garantie rente handicap, le ou les enfants à charge du salarié au moment du décès, reconnu (s) handicapé (s) au sens de l'article 8.7.2.

Article 8.3

Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge au titre de l'assurance maladie (articles L. 323-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (articles L. 433-1 et suivants du code de la sécurité sociale), ou en présence d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après avis du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé au salarié une prestation brute dont le montant annuel, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire ou revenu de remplacement versé par l'employeur, est égal à :

- pour les salariés cadres : 87 % du salaire brut de référence ;
- pour les salariés non-cadres : 79 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale (prestations brutes de CSG-CRDS de la sécurité sociale, reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale), du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire temps partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les prestations sont servies à l'issue d'une franchise globale de 90 jours d'arrêt de travail discontinu ou non.

La détermination de la franchise est appréciée en décomptant, à la date de l'arrêt au titre duquel l'indemnisation est demandée, toutes les périodes d'arrêt de travail reconnues et indemnisées ou non par la sécurité sociale, et prises en charge ou non par le présent régime, intervenues en cours d'assurance dans les douze mois consécutifs précédents.

Ainsi, pour déterminer la durée de la franchise applicable à l'arrêt de travail au titre duquel l'indemnisation est demandée, on déduit de la franchise globale de 90 jours le nombre de jours d'arrêts de travail survenus lors des 12 mois précédents susmentionnés.

À l'issue du délai de franchise, les indemnités journalières complémentaires sont versées même si la sécurité sociale ne verse pas elle-même ses prestations (lorsque l'arrêt n'ouvre pas droit à prise en charge pour les salariés ne remplissant pas les conditions requises pour y ouvrir droit ou lorsqu'il est fait application du délai de carence de trois jours). Dans ce cas, le montant de la prestation complémentaire s'entend y compris les prestations brutes versées par la sécurité sociale qui sont reconstituées de manière théorique.

Les prestations cessent à la date de survenance de l'un des évènements suivants à savoir :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale, ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ouvrant pas droit ;
- à la liquidation de la pension vieillesse servie par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la règlementation en vigueur) ;
- au décès du salarié.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent continuer à être servies par l'organisme assureur au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail ou en cas de cessation du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières (ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ouvrant pas droit).

Article 8.4

Maintien de salaires pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale

En vigueur étendu

8.4.1 Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les salariés en arrêt de travail, pour cause de maladie ou d'accident de la vie courante ou pour cause de congés maternité ou d'adoption :

- dès lors qu'ils n'ouvrent pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale (en raison d'un nombre d'heures de travail effectué ou montant de cotisation réglé ou durée d'immatriculation insuffisants) ;
- mais qui remplissent les conditions pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur au titre de la convention collective nationale de la branche ECLAT.

8.4.2 Indemnisation

Lorsque les conditions visées à l'article 8.4.1 sont remplies et sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé à l'employeur une indemnité dont le montant annuel est égal à :

50 % du salaire brut de référence, pendant la durée d'indemnisation définie ci-après.

Il est précisé que les durées d'indemnisation varient suivant la nature de l'arrêt :

- en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie courante du salarié prescrit médicalement, présenté à la sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations ou d'heures exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée par l'organisme assureur à compter du 4e jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 90e jour sur présentation des pièces exigées (prescription originale, refus d'indemnisation originale du régime d'assurance maladie) et éventuel contrôle du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur. Conformément aux règles spécifiques du régime de sécurité sociale local d'Alsace-Moselle, du fait de l'absence de délai de carence, les indemnisations prévues dans le présent alinéa sont versées dès le 1er jour d'absence pour les salariés ressortissants du régime local ;
- en cas de congé lié à la maternité de la salariée prescrit médicalement ainsi qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations ou d'heures (ou d'immatriculation) exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée à compter du 1er jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 112e jour.

Dans le cas du congé de maternité, cette durée est portée :

- à 182 jours, si la salariée attend un enfant et a déjà au moins deux enfants à charge ;
- à 238 jours, si la salariée attend des jumeaux ;
- à 322 jours, si la salariée attend des triplés ou plus.

Le salaire de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tous les cas, il sera tenu compte des jours indemnités au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée dans le présent article.

Les prestations cessent également à la date de survenance de l'un des évènements suivants, à savoir :

- lors de la reprise du travail ;
- sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur lorsque les conditions ne sont plus remplies pour bénéficier des présentes prestations ;
- à la liquidation de la pension vieillesse servie par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la règlementation en vigueur) ;
- au décès du salarié.

En aucun cas, le cumul de prestations (du régime de prévoyance, d'un éventuel salaire de l'employeur et d'un quelconque revenu de substitution) ne peut conduire à verser plus que la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 8.5

Garantie invalidité

En vigueur étendu

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après accord du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, ou en cas d'infirmité permanente professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles égale ou supérieure à 66 %, il sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant annuel est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou d'IPP attribué, comme suit :

- au titre d'une classification en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du salaire brut de référence ;
- au titre d'une classification en 1re catégorie : 50,4 % du salaire brut de référence.

Les montants ci-dessus s'entendent y compris la prestation de la sécurité sociale, brute de prélèvements sociaux (CSG, CRDS et CASA) reconstituée de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale, ainsi que de tout autre revenu.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire temps partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution (1)), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération de base qui existait à la date de l'arrêt de travail, et revalorisée selon les conditions fixées par l'organisme assureur.

Le service des prestations par l'organisme assureur cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale des rentes ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié.

Par ailleurs, le service des prestations cesse dès lors que le salarié indemnisé ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur.

(1) Le complément de prestation accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, n'entre pas dans le calcul.

Article 8.6

Salaires de référence et revalorisations

En vigueur étendu

8.6.1 Salaire de référence. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont fixées en pourcentage de la rémunération annuelle brute versée au salarié, dans la limite des tranches de rémunération définies ci-après :

Tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;

Tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois le cas échéant, la prime de vacances et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les gratifications et les indemnités d'activité partielle légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital (notamment stock-options), ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pour les cas de maintien de garanties en cas de suspension du contrat de travail tels que visés à l'article 8.10.1 et sauf dispositions dérogatoires précisées ci-dessous (exonération), l'assiette des cotisations à retenir est le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du paiement de la cotisation au titre des salariés (part salariale et patronale) qui, à la date d'échéance de la cotisation, se trouvent en arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la sécurité sociale et quelle qu'en soit l'origine, depuis une période de 180 jours continus, sous réserve qu'ils ne perçoivent plus de rémunération (hors indemnités journalières ou rentes d'invalidité versées au titre du régime de prévoyance).

L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant due sur la base du salaire versé par l'employeur.

8.6.2 Salaire de référence. Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire et en euro.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de Prévoyance et déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement générateur de garantie, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les tranches définies comme suit :

Tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;

Tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Plus particulièrement, le salaire de référence est déterminé comme suit :

Pour le décès et la rente éducation : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant le décès, ou l'arrêt de travail si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue.

Pour le maintien de salaire : il est égal à la moyenne des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Lorsque la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations prévoyance.

Pour l'incapacité/ invalidité : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties que le maintien de salaire, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée au prorata temporis, comme s'il avait travaillé.

8.6.3 Revalorisations

8.6.3.1 Revalorisation des salaires de références

La revalorisation du salaire de référence servant à l'ouverture des prestations est fixée en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les organismes recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Cette revalorisation intervient lorsqu'une période d'arrêt de travail a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), ainsi que la reconnaissance de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité antérieure à l'année civile précédant le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), le salaire annuel de référence pour le calcul de la rente éducation est revalorisé en fonction du taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des garanties de rente éducation.

8.6.3.2 Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle) en cours de service sont revalorisées en fonction d'un indice décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les assureurs co-recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Les rentes éducation et les rentes de survie handicap en cours de service sont revalorisées annuellement en référence au taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur de ces garanties.

8.6.3.3 Revalorisation spécifique des prestations au titre de la " Loi Eckert "

À compter de la date du décès ouvrant droit aux prestations, et jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au versement desdites prestations, et au plus tard, jusqu'au transfert à la Caisse des dépôts et consignations des sommes non réclamées par le (s) bénéficiaire (s), il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale au moins élevée des deux taux suivants :

- soit la moyenne au cours des 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français (TME), calculée au 1er novembre de l'année précédente ;
- soit le dernier taux moyen des emprunts de l'État français (TME) disponible au 1er novembre de l'année précédente.

Cette revalorisation est également applicable postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat.

Article 8.7

Définition du conjoint et des enfants à charge au titre des garanties décès du salarié

En vigueur étendu

8.7.1 Rente éducation

Pour le bénéfice des prestations de rente éducation :

Par conjoint, il faut entendre :

- la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps ou non divorcé (e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le partenaire lié par un Pacs (le " pacisé ") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Et par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé (ou en invalidité permanente et absolue) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment de son décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
- sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) du salarié, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
 - jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
 - jusqu'à leur 26e anniversaire s'ils justifient :
 - de la poursuite de leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ou de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
 - quel que soit leur âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité".

8.7.2 Rente survie handicap

Pour le bénéfice de la rente handicap, par enfant handicapé, il faut entendre l'enfant dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 1° du code général des impôts. Pour justifier du handicap, l'enfant doit notamment être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme étant en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint, à la date du décès du salarié.

Article 8.8

Taux de cotisations

En vigueur étendu

Pour financer l'ensemble des garanties prévues par les articles ci-dessus, les taux de cotisations sont les suivants à compter du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023 (1) (à législation et règlementation constante) :

8.8.1 Salariés non-cadres

	Taux prévoyance		Total
	Non cadres T1/ T2*		
Décès ou IPA	0,03 %	0,08 %	0,11 %

	Taux prévoyance		
	Non cadres T1/ T2*		Total
	Salarié	Employeur	
Frais obsèques	0,01 %	–	0,01 %
Rente éducation	0,02 %	0,07 %	0,09 %
Rente survie handicap	–	0,01 %	0,01 %
Maintien de salaire	–	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Invalidité/ IPP	0,19 %	0,37 %	0,56 %
Sous total (salarié & employeur)	0,57 %	0,57 %	1,14 %

8.8.2 Salariés cadres

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 [*]	
	Part salariale TA	Part employeur TA	Part salariale TB	Part employeur TA
Décès ou IPA	–	0,66 %	0,03 %	0,08 %
Frais obsèques	0,01 %	–	–	0,01 %
Rente éducation	–	0,09 %	0,02 %	0,07 %
Rente survie handicap	–	0,01 %	–	0,01 %
Maintien de salaire	–	0,02 %	–	0,02 %
Incapacité	–	0,36 %	0,36 %	–
Invalidité/ IPP	–	0,39 %	0,16 %	0,38 %
Sous total (salarié & employeur)	0,01 %	1,53 %	0,57 %	0,57 %
	Total tranche 1 : 1,54 %		Total tranche 2 : 1,14 %	

* T2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

(1) À cette échéance, les taux pourront être reconduits ou révisés en fonction notamment des résultats de la mutualisation des contrats des entreprises adhérentes au présent régime.

Article 8.9

Portabilité

En vigueur étendu

8.9.1 Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture (à l'exclusion de la garantie maintien de salaire du personnel n'ouvrant pas droit aux prestations sécurité sociale), en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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

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

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

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

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation ;

7° Le salaire de référence pour le calcul des prestations est celui défini à l'article 8.6.2 (à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail). La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié sauf dans les cas visés à l'article 8.9.2.

8.9.2 Cas des salariés confrontés à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat de l'organisme assureur subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce en matière de redressement judiciaire ou de sauvegarde, et à l'article L. 641-11-1 du code de commerce en matière de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité est maintenu aux anciens salariés de structures ayant fait l'objet d'une procédure collective.

Article 8.10

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu

8.10.1 Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties du régime complémentaire de prévoyance sont maintenues obligatoirement, au profit des salariés, en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou de prestations en espèces de la sécurité sociale et/ ou de prestations complémentaires en application du présent régime de prévoyance ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
- ainsi que de toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera la même contribution calculée comme pour les salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Ces modalités de financement s'appliquent, sauf cas de dispense de cotisation (exonération) défini à l'article 8.6.1.

8.10.2 Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés à l'article 8.10.1, les garanties du salarié sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé parental d'éducation interrompant totalement l'activité ;
- congé de présence parentale interrompant totalement l'activité
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- congé du proche aidant ou de solidarité familiale,

et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en vigueur des garanties sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail. (1)

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les événements (décès ou arrêts de travail ...) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

(1) Les mots « sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en vigueur des garanties sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 8.11

Organismes assureurs recommandés du régime prévoyance de la branche ÉCLAT

En vigueur étendu

8.11.1 Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- pour les garanties maintien de salaire, incapacité, invalidité et capital décès/ invalidité permanente et absolue ou frais d'obsèques :
- – AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R la mondiale et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro SIREN 333 232 270 et dont le siège social est situé 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
- – APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 321 862 500. et dont le siège social est situé 38, rue François-Pissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- – MUTEX, entreprise régie par le code des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex ;
- – et le groupement de coassurance AESIO mutuelle/ Malakoff Humanis Prévoyance composé de AESIO Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 627 391 et dont le siège social est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de MALAKOFF Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- pour la rente éducation définie à l'article 8.2.3 et pour la rente survie handicap définie à l'article 8.2.4 de la convention collective :
- – L'OCIRP, union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

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

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation afin d'effectuer l'apérition technique.

8.11.2 Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 8.12

Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les prestations dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et des rentes éducation ou de survie handicap seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui prévu au contrat de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès.

Article 8.13

Degré élevé de solidarité prévoyance (DES prévoyance)

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT instaure par cet avenant, des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l'accord distinct en référence à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, conclu par les partenaires sociaux le 2 décembre 2016, afin d'organiser leur politique d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes brutes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un nouvel accord de branche dédié au DES et qui viendra préciser notamment le mode de gestion sera conclu ultérieurement. En effet, compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT, d'auditionner les organismes recommandés, en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatif à la prévoyance l'organisme suivant :

– l'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Titre IX : Retraite complémentaire

Article 9.1

En vigueur étendu

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

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

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

Article 9.2 (1)

En vigueur étendu

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

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

Article 9.3

En vigueur étendu

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

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

Article 9.4

En vigueur étendu

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

Titre X : Compte épargne-temps

Modalités de mise en œuvre

Article 10.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Objet

Article 10.2

En vigueur étendu

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

Salariés bénéficiaires

Article 10.3

En vigueur étendu

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

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

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

Modalités d'alimentation des comptes individuels CET

Article 10.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Contre-valeur monétaire des jours épargnés

Article 10.5

En vigueur étendu

10.5.1. Versement de l'employeur

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

Salaire mensuel brut + charges patronales divisé par 22 jours ouvrés

10.5.2. Modalités d'alimentation du compte salarié

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

10.5.3. Revalorisation des sommes épargnées

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

10.5.4. Modalités de calcul des jours de congés indemnifiables

Le nombre de jours de congés indemnifiables 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 indemnifiables 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 indemnifiables 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 prévoie, 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 œuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 du présent accord collectif :

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

Situation du salarié pendant le congé CET

Article 10.7

En vigueur étendu

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

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

Clôture anticipée du compte épargne-temps

Article 10.8

En vigueur étendu

10.8.1. Rupture du contrat de travail

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

10.8.2. Transfert du compte CET individuel

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

10.8.3. Transmission du CET de l'entreprise

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

Ainsi, si l'entreprise 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 :

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

– Fédéris gestion d'actifs, pour la gestion financière des engagements des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social se situe 30, rue de la Victoire, Paris 9e,
filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric.

Titre XI : Régime complémentaire de frais de santé

Article

En vigueur étendu

En préambule, il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un dispositif permettant la prise en charge intégrale par la sécurité sociale et les complémentaires santé des soins dentaires prothétiques, des équipements d'optique et auditifs dits à « prise en charge renforcée » donnant lieu à un remboursement intégral d'un ensemble de soins, dénommé « Panier » optique, dentaire et d'audiologie, accessible à tous les français disposant d'une complémentaire santé.

Les dispositions négociées ci-après par les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT s'inscrivent pleinement dans le cadre de cette réforme.

Afin d'aider à la mise en œuvre de cette réforme, les partenaires sociaux ont décidé de recommander aux entreprises de la branche de souscrire à un contrat d'assurance collective de référence permettant ainsi aux entreprises de participer à un périmètre de mutualisation, dont les principales dispositions ont été négociées auprès d'organismes ou groupement d'assurance dénommés dans la suite du document « les organisme assureur co-recommandé » et défini ci-après.

Article 11.1

Bénéficiaires du régime

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires :

- à titre obligatoire, tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale ÉCLAT, affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale ;
- à titre facultatif les ayants droit du salarié affilié.

11.1.1 Le salarié à titre obligatoire

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche ÉCLAT, titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent accord et par les dispositions légales et réglementaires.

L'obligation résultant de la signature du présent accord et s'imposant dans les relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre du régime frais de santé.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base définies ci-après, les salariés se voient offrir la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'une des options supplémentaires facultatives.

11.1.2 Les ayants droit à titre facultatif

Pour le bénéfice des prestations, le salarié peut procéder à l'affiliation sur le même niveau de garanties que celui qu'il a retenu pour lui-même, de ses ayants-droit, tels que définis ci-après :

- par conjoint, il faut entendre :
 - la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps ou non divorcé (e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - le partenaire lié par un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS ;
- par enfants à charge, il faut entendre les enfants à charge du salarié à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel) ou de son conjoint (tel que défini ci-dessus), ainsi que les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive est légalement établie :
 - jusqu'à leur 18e anniversaire (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant droit autonome auprès de la CPAM de son domicile) ;
 - jusqu'à leur 26e anniversaire, s'ils justifient de la poursuite de leurs études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou sont stagiaires de la formation professionnelle, ou sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à pôle emploi ; ou sont employés dans un ESAT (1) ou atelier protégé comme travailleur handicapé ;
 - quel que soit leur âge, les enfants reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint avant leur 21e anniversaire ;
- et toute autre personne majeure à charge d'un assuré ou de son conjoint avant la réforme dite de protection universelle maladie (PUMA), continuant de bénéficier du remboursement des frais de santé, comme ayant droit sécurité sociale et n'ayant pas demandé son affiliation au régime obligatoire de base en tant qu'assuré social.

(1) Établissement et service d'aide par le travail.

Article 11.2

Dispense d'adhésion au régime frais de santé

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend sous réserve des cas de dispenses tels que définis ci-après :

Dispenses dites de plein droit (à la condition que le salarié exprime sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux articles L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-3 du code de la sécurité sociale ;

Dispenses particulières :

Pour les salariés à temps partiels et apprentis, dont l'adhésion au régime santé les conduirait à s'acquitter, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés souhaitant être dispensé d'affiliation à leur embauche ou lors de la mise en place du régime selon l'un des cas précisés ci-dessus (de droit ou spécifique) devront formuler par écrit, auprès de leur employeur,

leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis, et en particulier le justificatif d'une couverture complémentaire santé respectant les contrats responsables. À défaut d'écrit et/ ou de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

Pour les apprentis, salariés en CDD et intérimaires titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans avoir à justifier d'une couverture individuelle par ailleurs.

L'employeur doit pouvoir justifier expressément, lorsque cela est prévue par la loi ou les textes réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, permettant aux salariés de ne pas adhérer au régime frais de santé mis en place dans l'entreprise. Dans le cas contraire, si la dispense d'affiliation à un régime obligatoire et collectif ne peut être justifiée, le financement au dit régime ne peut plus être exclu de l'assiette de cotisations sociales.

Article 11.3

Maintien des garanties

En vigueur étendu

11.3.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation au titre de la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rente invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés actifs. L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

b) Autres cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail du salarié ne donnant lieu ni à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ni à indemnisation (indemnités journalières au titre de la prévoyance) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé parental d'éducation interrompant totalement l'activité ;

- congé de présence parentale interrompant totalement l'activité ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- congé du proche aidant ou de solidarité familiale, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation ou rémunération.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs (et les éventuels ayants droit) ; elle suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Cette cotisation est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur tant que dure la suspension du contrat de travail tel que définie au présent article.

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

a) Maintien de la garantie au titre de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

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

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

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entier le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties s'effectue sur la base des garanties base et ou options souscrites pour lui-même et ses éventuels ayants droit avant la rupture de son contrat de travail.

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

Si des salariés se trouvent confrontés à un licenciement à la suite d'une situation de liquidation judiciaire, le bénéfice de la portabilité des garanties est maintenu aux dits salariés de l'entreprise ayant fait l'objet d'une telle liquidation.

b) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la « loi Évin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'un nouveau contrat intitulé « Régime d'accueil » ou « Droit de suite » :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient et à la condition d'avoir été affilié au régime en tant qu'actifs ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès du salarié inscrit au régime en tant qu'actifs.

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

Les modalités d'articulation du dispositif de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et du dispositif de maintien dit « loi Évin » sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives.

Article 11.4

Garanties couvertes

En vigueur étendu

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, est joint en annexe du présent avenant.

Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables ou à toute autre évolution de la réglementation ayant un impact sur la prise en charge des garanties frais de santé, pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes, acte par acte, à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Article 11.5

Financement

En vigueur étendu

11.5.1 Structure de la cotisation

Elle s'établie au titre du contrat souscrit par l'employeur, sur la base :

- d'une cotisation à titre obligatoire pour le salarié seul, sauf cas de dispenses ;
- complétée par des cotisations facultatives d'une part pour le ou les ayants droit éventuellement affiliés et d'autre part pour les niveaux optionnels venant compléter les garanties du régime socle obligatoire.

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation intitulée « salarié » et ne pourront s'opposer aux prélèvements de la part qui les concerne, telle que définit ci-après.

11.5.2 Assiette de la cotisation

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

11.5.3 Taux et répartition des cotisations

La cotisation “salarié” est financée à part égale pour 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur selon le niveau socle, ou niveau R1 ou niveau R2 souscrit par l'entreprise.

La cotisation additionnelle servant au financement de la couverture facultative des ayants droit et/ou des options supplémentaires, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, sont à la charge exclusive du salarié (sauf prise en charge par l'employeur concrétisée par un acte de mise en place, à savoir un accord collectif, un référendum ou une DUE).

Les cotisations obligatoire ou facultatives ci-dessus définies sont fixées selon les conditions suivantes, dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, à compter du 1er jour du mois suivant l'accord d'extension (à législation et réglementation constante) :

Régime général :

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle Obligatoire (salarié)	+ Option 1 Facultative (en complément du socle)	+ Option 2 Facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Option 2 Facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,97 %	0,69 %	1,06 %	1,52 %	0,34 %	1,81 %
+ Conjoint (facultatif)	1,14 %	0,78 %	1,18 %	1,78 %	0,39 %	2,12 %
+ Enfant [1] (facultatif)	0,74 %	0,34 %	0,58 %	1,02 %	0,25 %	1,23 %
[1] Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.						

Régime local (Alsace-Moselle) :

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Option 1 facultative (en complément du socle)	+ Option 2 facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,44 %	0,69 %	1,06 %	0,99 %	0,34 %	1,28 %
+ Conjoint (facultatif)	0,51 %	0,78 %	1,18 %	1,15 %	0,39 %	1,49 %
+ Enfant [1] (facultatif)	0,36 %	0,34 %	0,58 %	0,64 %	0,25 %	0,85 %
[1] Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.						

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié telle que souscrite par l'entreprise, cette participation ne pouvant être inférieure à un montant au moins égal à 0,47 % du PMSS).

11.5.4 Articulation des régime socle et optionnel et des cotisations afférentes

En complément du régime socle, il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 régimes optionnels qui viennent compléter ce régime de base dit « Socle obligatoire ».

Chaque employeur a le choix de souscrire pour l'affiliation obligatoire des salariés, en lieu et place du régime socle, le régime dit R1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime R2, (équivalent au socle complété de l'option 2). En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur prend alors à sa charge à minima 50 % de la cotisation obligatoire R1 ou R2.

L'employeur a la possibilité de faire évoluer les garanties souscrites au moment de son adhésion, en souscrivant à l'une des options ou en modifiant à la hausse ou à la baisse l'option souscrite. Toute demande de souscription vaut pour un exercice et doit être adressée à l'organisme recommandé avant le 31 octobre de l'année en cours pour une prise d'effet au 1er janvier de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a également la possibilité de faire progresser sa couverture par une adhésion facultative à l'une des options supérieures (1 ou 2), selon le choix souscrit par l'employeur et de faire bénéficier ses ayants droit des dites options, par une affiliation aux mêmes garanties que celles qu'il a lui-même choisies. Le choix du niveau de l'option retenu par le salarié s'imposera ainsi de fait à ses ayants droit.

Les cotisations des options facultatives s'additionnent alors aux cotisations du socle obligatoire ou du R1 obligatoire. Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, il assumera individuellement à 100 % la ou les cotisations du régime optionnel pour lui et éventuellement ses ayants droit, sans remise en cause de la participation à 50 % de l'employeur sur le régime obligatoire souscrit pour l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié pourra modifier son choix d'options facultatives comme suit :

- à la hausse, au 1er janvier de l'année qui suit sa demande ;
- à la hausse ou à la baisse, en cas de changement de situation de famille (naissance, mariage ou Pacs, divorce ou décès du conjoint), cette modification prenant effet au 1er jour du mois suivant sa demande écrite ;
- à la baisse après une durée de 2 ans d'adhésion dans le niveau de garanties précédent, avec prise d'effet au 1er janvier qui suit sa demande.

À titre exceptionnel, lors de la mise en place du nouveau régime à effet du 1er janvier 2022, le salarié affilié antérieurement pourra souscrire à l'option supérieure à effet du 1er janvier 2022 ; et le salarié ayant souscrit antérieurement à l'option 2, pourra exceptionnellement modifier son niveau optionnel de garanties option 2 à la baisse vers l'option 1, à effet au plus tard du 1er avril 2022.

Les options et régimes supplémentaires figurent en annexes.

(1) À cette échéance, les taux pourront être reconduits ou révisés en fonction notamment des résultats de la mutualisation des contrats des entreprises adhérentes au présent régime.

Article 11.6

Organismes assureurs recommandés du régime frais de santé de la branche ÉCLAT

En vigueur étendu

11.6.1 Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime, sauf cas de dispenses prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

Pour les garanties frais de santé :

- le groupement de coassurance AESIO mutuelle/ Malakoff Humanis Prévoyance composé de AESIO Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 627 391 et dont le siège social est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- le groupement de co-assurance APICIL Prévoyance/ Mutami composé de APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 321 862 500. et dont le siège social est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire et Cuire et de Mutami : mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 776 950 677 et dont le siège social est situé au 70, boulevard Matabiau, BP 7051,31069 Toulouse Cedex 7 ;
- le groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle/ MGEN composé de Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473 et dont le siège social est situé 143, rue Blomet, 75015 Paris et de MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399 et dont le siège social est situé 3, square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15 ;
- UMANENS : union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499 et dont le siège social est situé 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris composée de :
 - la Mutuelle Familiale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 784 442 915 dont le siège social est situé 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, (co-assureur, gestionnaire et distributeur) ;
 - identités Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 379 655 541 dont le siège social est situé 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris (co-assureur et distributeur) ;
 - l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé 19, rue de Paris, 93013 Bobigny Cedex (co-assureur et distributeur).

UMANENS est associée dans le cadre d'un groupement constitué avec AG2R La mondiale, pour la distribution.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes

ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

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

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

11.6.2 Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexamинés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 11.7

Degré élevé de solidarité frais de santé (DES frais de santé)

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT a instauré, des garanties frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l'accord distinct en référence à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, conclu par les partenaires sociaux le 2 décembre 2016, afin d'organiser leur politique d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un nouvel accord de branche dédié au DES et qui viendra préciser notamment le mode de gestion sera conclu ultérieurement. En effet, compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale

comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatives aux frais de santé, l'organisme suivant :

L'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Titre XII : Suivi et pilotage du régime prévoyance et frais de santé

Article

En vigueur étendu

Les régimes prévoyance et frais de santé sont administrés, suivis et pilotés par la commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance.

Article 12.1

Composition

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part.

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

Cette commission sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Article 12.2

Missions

En vigueur étendu

Cette commission paritaire :

- négocie et conclut, en application de ce titre, le contrat général d'assurance prévoyance et frais de santé complété du protocole technique et financier et celui relatif aux règles de gestion produit par les organismes recommandés du régime de prévoyance et frais de santé ;
- contrôle l'application des règles relatives aux régimes de prévoyance et frais de santé ;
- décide par délibération des interprétations à donner au présent titre ;
- étudie et apporte une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance et frais de santé ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les organismes recommandés ;
- analyse les demandes et accorde des aides exceptionnelles dans le cadre du fonds social de branche institué en application de l'article 5 du présent accord ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime.

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

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

À cet effet, les organismes recommandés lui communiquent chaque année les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, conformément aux dispositions prévues dans les protocoles techniques et financiers ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission paritaire peut le cas échéant se faire accompagner par des conseils indépendants pour analyser la consolidation technique du régime effectuée par les organismes recommandés, conformément aux protocoles techniques et financiers signés entre les organismes recommandés et la commission mixte.

La commission paritaire peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes recommandés lors d'une présentation annuelle d'un bilan comptable et par exercice de survenance des résultats des dits régimes.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la mutualisation des risques et les engagements pris avec les organismes recommandés sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

Titre XIII : Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social

Article 13.1

Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité dans le cadre du DES

En vigueur étendu

13.1.1 Centralisation de la gestion du dispositif conventionnel de solidarité

Poursuivant un double objectif de mutualisation renforcée et de transparence, les partenaires sociaux entendent mettre en place des mécanismes de gestion centralisée des dispositifs conventionnels de solidarité, séparément pour la santé et la prévoyance, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

13.1.2 Principe de gestion unique centralisée

Les organisations syndicales et patronales consacrent, au niveau de la branche, le principe d'une gestion unique et centralisée de la politique de solidarité pour chaque dispositif conventionnel de protection sociale complémentaire négocié à son niveau et comprenant une clause de recommandation.

Conformément aux articles 8.13 et 11.7 de la CCN, la branche a choisi dans le cadre de la procédure de recommandation et ce en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un unique organisme, l'OCIRP.

Ce dernier est mandaté pour assurer la gestion, pour le compte de la branche, des politiques de solidarité mise en œuvre dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part.

Le fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées au niveau de la branche est ainsi assuré par cet organisme.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif centralisateur du degré élevé de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de protection sociale des salariés dans les situations les plus difficiles depuis près de 50 ans. Son expertise en matière d'action sociale destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des contextes fragilisant lui a par ailleurs permis de construire un réseau d'intervenants de qualité pouvant apporter des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle transverse en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres institutions partenaires en totale fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les relations entre cet organisme et les assureurs recommandés sont précisées par voie de protocole technique spécifique visé par les partenaires sociaux.

13.1.3 Choix, renouvellement ou changement de gestionnaire

Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de

déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces auditions et conformément à la signature de l'avenant n° 187 du 23 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et frais de santé que les partenaires sociaux ont retenu, en vue d'un renouvellement, comme organisme gestionnaire unique de ses politiques de solidarité l'organisme suivant : l'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des recommandations négociées au niveau de la branche. Au jour de la signature du présent avenant, et sauf modification, les recommandations, tant pour le régime de santé que pour le régime de prévoyance, prennent fin au 31 décembre 2026, qui serait donc la fin du mandat actuel. À chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se positionnera paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire. Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

Article 13.2

Financement des actions de solidarité dans le cadre du DES

En vigueur étendu

13.2.1 Mutualisation des primes d'assurance affectées à la solidarité

Tels que prévus aux articles 8.13 et 11.17 de la CCN, 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective sont affectés aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les partenaires sociaux confirment ici que toutes les primes perçues par les assureurs recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche seront mutualisées au sein des dispositifs de gestion unique centralisée, pour la santé d'une part et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé par le présent texte.

Les organismes assureurs recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de solidarité s'organiseront en conséquence, en concertation avec l'organisme gestionnaire mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs veilleront au bon fonctionnement de ces dispositifs au travers des rapports annuels prévus par les articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que les dispositifs mis en place au niveau du gestionnaire sont communs aux assureurs recommandés, pour la santé d'une part et pour la prévoyance d'autre part, et exclusivement mis en place au bénéfice des entreprises qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront se rapprocher de leur propre assureur pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations et les actions de solidarité telles qu'elles résultent des dispositions du présent texte.

13.2.2 Gestion des flux et aspects comptables

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de toutes les opérations menées en application de leur politique de solidarité.

Elles rappellent à ce titre que les dispositions du code de la sécurité sociale imposent effectivement des obligations de restitution de l'information sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gestionnaire unique centralisera le flux de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les proportions définies dans les accords de branche préexistants. Et ce, en distinguant précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, chacune des politiques de solidarité respectivement inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes devant être conçue et considérée isolément.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la perception des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les assureurs recommandés sera transmis au gestionnaire mandaté.

Ce flux fera l'objet d'une rétrocession à la hauteur des coûts engagés, dès lors que l'action sera effectivement conforme à celles identifiées par la branche.

Ces différentes opérations feront l'objet d'un reporting établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables existant entre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des assureurs recommandés.

Ce reporting participe aux obligations de restitution réglementaires de la branche prévues par le code de la sécurité sociale.

Article 13.3

Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité DES

En vigueur étendu

Il est expressément convenu que la branche entend mettre en œuvre une politique de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé existant à son niveau. Cette solidarité se traduit par la mise en œuvre obligatoire, pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel de la CCN Éclat, des actions conventionnelles identifiées par les partenaires sociaux.

Les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux organismes recommandés par la branche, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure, avec leur propre assureur, de proposer les actions conventionnelles de solidarité présentement définies, en s'assurant dans ce cadre de leur financement.

Article 13.4

Dispositions relatives au mandat confié au gestionnaire centralisé et unique

En vigueur étendu

13.4.1 Mécanisme de détermination des actions conventionnelles de solidarité

Les actions conventionnelles de solidarité seront déterminées chaque année par les partenaires sociaux avec l'accompagnement de l'OCIRP.

Ainsi, cet organisme, dans le cadre de son mandatement est l'interlocuteur de la branche pour ce qui concerne la détermination des actions de solidarité qu'elle entend mettre en œuvre. Il est convenu, à ce titre que

l'organisme mandaté s'engage, en acceptant cette mission, à accompagner la branche dans l'identification de ses véritables besoins et des types de solutions appropriées.

Ces propositions seront validées par les partenaires sociaux, ces derniers ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés. Dans ce cadre, il est également convenu que l'organisme mandaté assiste la branche dans un choix objectif des services répondant aux solutions attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme gestionnaire assurera un suivi des besoins de la branche en veillant à leur éventuelle évolution et fera des restitutions périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

À ce titre, un catalogue de branche décrivant notamment les actions et les conditions d'accès est mis en place afin de permettre à chaque structure relevant de la CCN Éclat d'en avoir connaissance et de les mettre en œuvre conformément aux dispositions prévues par le présent avenant. Par ailleurs, ces actions, leurs conditions d'accès et leur mise en œuvre sont également décrites dans l'annexe indivisible du présent avenant.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gestionnaire unique jouera un rôle général de conseil de la branche dans ce cadre et produira en tant que de besoin à la branche tous les indicateurs et outils permettant aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'arrêter ou modifier les actions utiles qui participeront à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance collective prévoyance et santé.

13.4.2 Rapport annuel d'exercice de la politique de solidarité

Les partenaires sociaux constatent que par le biais de leurs politiques de solidarité assorties de dispositifs de gestion unique centralisée, l'organisme mandaté dispose de l'ensemble des informations qui permettent l'établissement des rapports, un pour frais de santé et un pour la prévoyance, dont le contenu est à minima équivalent aux prescriptions des articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Si cette obligation incombe à la branche, il est entendu que l'organisme mandaté au titre de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité s'engage expressément, en acceptant cette mission, à formaliser lesdits rapports conformément aux exigences des textes en vigueur.

Cet organisme gestionnaire formalisera ces rapports le cas échéant avec l'aide des assureurs recommandés au niveau de la branche en coordination, au besoin, avec l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce travail de reporting général permettra également à la branche de disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs pour lui permettre de faire évoluer, le cas échéant, ses politiques conventionnelles de solidarité.

Un reporting particulier à l'attention des assureurs et des fournisseurs sera également formalisé par le gestionnaire, au regard de l'activité respective de ceux-ci.

Annexe : liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé

Article

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 190 du 8 février 2022 auquel la présente liste est annexée de manière indivisible, les partenaires sociaux ont entendu mettre en œuvre les actions conventionnelles de solidarité et de prévention suivantes et ce à titre obligatoire pour l'ensemble des structures relevant du champ d'application territorial et professionnel :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220011_0000_0023.pdf/BOCC