

# Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Préambule](#)
- [Titre Ier : Dispositions générales](#)
- [Titre II : Droit syndical](#)
- [Titre III : Institutions représentatives du personnel](#)
- [Titre IV : Le contrat de travail](#)
- [TITRE IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL](#)
- [Titre V : Durée du travail](#)
- [Titre VI : Congés](#)
- [Titre VII : Formation professionnelle](#)
- [Titre VIII : Prévoyance](#)
- [Titre IX : Retraite complémentaire](#)
- [Titre X : Compte épargne-temps](#)

[Préambule](#)

## **Préambule**

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

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

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

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

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

Les dispositions salariales contenues aux annexes 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**

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.

## **Droits acquis**

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

## **Adhésion**

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

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

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

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la présente convention ;

- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;

- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention.

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

### 1.7.1. Droit d'absence.

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

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

### 1.7.2. Indemnisation des frais.

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

### Article 1.8.1

#### Destination du fonds

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

## **Titre II : Droit syndical**

### **Liberté d'opinion et liberté civique**

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

# **Droit syndical et sections syndicales d'entreprise**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

## **2-2-1. Attributions propres aux sections syndicales.**

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

## **Les délégués syndicaux**

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

- la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;
- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;

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

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**

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

- a) Absences donnant droit au maintien intégral de salaire

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

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

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

## **Dialogue social**

### Article 2.7.1

#### Négociation des accords d'entreprise

##### *Article 2. 7. 1. 1*

(1)

Négociation avec les élus du personnel

## **Titre III : Institutions représentatives du personnel**

### **Délégués du personnel**

3-1-1. Désignation des délégués du personnel.

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

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

### **Comité d'entreprise**

### 3.2.1. Constitution et fonctionnement

#### Constitution

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

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

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

## **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

La mise en place d'un CHSCT s'impose si l'effectif d'au moins 50 salariés ETP a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précèdent la date de la désignation des membres du CHSCT (art. L. 4611-1 du code du travail).

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (art. L. 2411-13 du code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (art. L. 4614-9 du code du travail).

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

### **Recrutement**

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

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

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

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

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

## **Conclusion du contrat, embauche**

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

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

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

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;

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

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

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

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

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;

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

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité

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

## **Contrat à durée indéterminée**

### 4.4.1. Période d'essai

## **Mutation**

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

## **Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés**

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

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

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**

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 IV : LE CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Contrat à durée indéterminée.**

4-4-1. Période d'essai.

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

- pour les ouvriers et employés (groupes 2, 3) : 1 mois ;
  
- pour les techniciens et agents de maîtrise (groupes 4, 5, 6) :  
2 mois ;
  
- pour les animateurs techniciens et professeurs (niveaux A et B) : 2 mois ;
  
- pour les cadres (groupes 7, 8, 9) : 3 mois.

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

## **Titre V : Durée du travail**

### **Définition du temps de travail effectif**

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

### **Répartition de la durée hebdomadaire**

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

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

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

La journée de travail ne peut comporter plus de 1 coupure, à l'exception des postes de travail liés directement aux activités post et périscolaires (liste énumérée ci-dessous) pour lesquels le nombre maximum de coupures est porté à 2 :

## **Travail exceptionnel**

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

### 5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

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

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

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

### 5.5.1. Dispositions générales

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

### 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.

## **Equivalences**

### 5.6.1. Périodes de permanences nocturnes

Les périodes de permanences nocturnes comportant des périodes d'inaction effectuées sur le lieu de

travail sont soumises au régime d'équivalence suivant : rémunération sur la base de 2 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)

## **Modulation**

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

#### 5.7.1. Généralités

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

## **Autres situations particulières**

#### 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 :

## **Titre VI : Congés**

### **Congés payés annuels**

#### 6.1.1. Droit aux congés

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

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

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

- les jours fériés ;

- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, paternité, accidents du travail, maladie professionnelle ;

## **Congés de courte durée**

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

- mariage de l'employé : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, oncle, tante : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié en ligne directe : frère, soeur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille : 2 jours ouvrés ;

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

### 6.3.1. Congé de maternité

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

## **Congé sans solde**

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

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

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

### 6.4.1. Procédure

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

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

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

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

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

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

## **Titre VII : Formation professionnelle**

La Commission paritaire nationale emploi-formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en oeuvre et l'information à l'O.P.C.A. désigné par la branche, dans le souci d'une mutualisation la plus large possible au sein de cet O.P.C.A.

## **Préambule**

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle pour le secteur de l'animation.

Cette importance est d'autant plus grande qu'il n'existe quasiment pas de formation initiale de base pour les métiers de l'animation.

## **Plan de formation**

Le présent titre est conclu sur des bases minima qui constituent une étape dans la mise en place d'une filière de formation professionnelle de branche. C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux confirment la désignation d'" Uniformation " en qualité d'O.P.C.A. de branche.

Un protocole d'accord entre l'O.P.C.A. et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent avenant sera conclu, au plus tard, avant la fin du trimestre suivant l'extension du présent avenant.

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

Toutes les entreprises sont tenues de consacrer au moins 1,64 % de la masse salariale pour la formation professionnelle. Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2002. Cette contribution est portée à 1,74 % pour les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 1995.

Cette contribution est portée à 1,66 p. 100 pour les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage.

## **Congé individuel de formation (CIF)**

La répartition des fonds de formation doit être conforme aux dispositions suivantes :

7.3.1. Entreprises de 10 salariés et plus :

- 0,2 % au titre des CIF-CFI ;

- 0,3 % au titre de l'alternance (0,4 % si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage) ;

- 1,14 % au titre du plan de formation.

7.3.2. Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la mutualisation prévue par la loi du 31 décembre 1991 ;

## **Contrats de professionnalisation**

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 p. 100 sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du C.I.F./C.D.D.

## **Périodes de professionnalisation**

Ces fonds seront versés selon les modalités suivantes :

7.5.1. Le C.I.F./C.F.I. sera versé à l'O.P.C.A. désigné par la branche. Toutefois, une entreprise ayant cotisé en 1992 (masse salariale 1991) à un autre O.P.A.C.I.F. pourra maintenir son engagement auprès de cet organisme jusqu'en 1998 (masse salariale 1997).

Cette disposition fera l'objet d'un examen par les parties en juin 1997.

7.5.2. Le C.I.F./C.D.D. sera versé à l'O.P.C.A. désigné par la branche.

## **Contributions**

A cet effet, un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel. Un échéancier pouvant porter sur plusieurs années est établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

## **Répartition de la contribution professionnalisation**

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

## **Apprentissage**

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

## **Observatoire des métiers de l'animation**

Le contrat de travail du salarié qui part en formation dans le cadre du plan de formation continue à produire tous ses effets. Le départ en formation décidé par l'employeur est assimilé à un envoi en mission professionnelle ; de ce fait, la rémunération est maintenue dans sa totalité et les frais pédagogiques sont entièrement à la charge de l'employeur.

## **Titre VIII : Prévoyance**

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

## **Garantie capital décès**

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

## **Rente éducation OCIRP**

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

- 12 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 18e anniversaire ;
- 15 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 26e anniversaire s'il est en apprentissage, poursuit des études ou est demandeur d'emploi non bénéficiaire des allocations chômage.



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

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

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

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

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

## **Garantie incapacité**

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

## **Garantie invalidité**

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

## **Salaire de référence**

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

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

## **Taux de cotisation**

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

a) A la charge exclusive de l'employeur :

0,05 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie maintien de salaire (art. 8.4) ;

b) A la charge exclusive du salarié :

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

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

0,15 % pour la garantie décès (art. 8.2) ;

## **Gestion du régime conventionnel**

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

- AGRR prévoyance ;

- CRI Prévoyance ;

- GNP-INPC,

- Mutualité française,

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

# **Commission nationale paritaire de suivi**

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

Cette commission :

- négocie et conclut, en application de ce titre, le protocole de gestion avec les organismes gestionnaires du régime de prévoyance ;
- contrôle l'application du régime de prévoyance ;
- décide par délibération des interprétations à donner au présent titre ;
- étudie et apporte une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;

## **Mise en place du régime**

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

## **Résiliation**

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

## **Titre IX : Retraite complémentaire**

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

## **Titre X : Compte épargne-temps**

### **Modalités de mise en oeuvre**

La mise en oeuvre au profit du salarié d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou

un établissement est négociée :

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

## **Objet**

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

## **Salariés bénéficiaires**

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

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

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

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

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

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

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

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

### 10.5.1. Versement de l'employeur

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

déterminé de la façon suivante :

Salaire mensuel brut + charges patronales divisé par 22 jours ouvrés

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

## **Modalités d'utilisation du CET**

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

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

#### 10.6.2. Congés autorisés

## **Situation du salarié pendant le congé CET**

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

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

## **Clôture anticipée du compte épargne-temps**

#### 10.8.1. Rupture du contrat de travail

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

#### 10.8.2. Transfert du compte CET individuel

## **Désignation de l'opérateur**

La branche désigne comme gestionnaires du compte épargne-temps :

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

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

Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric.